Rok II KWIECIEŃ 1939 Nr 4

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU CZWARTEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

Za treść wywodów odpowiadają autorzy.

Tadeusz Florek
Zastępca Przewodniczącego Sądu Pracy w Krakowie

O SKŁADZIE KOMPLETÓW SĄDZĄCYCH W SĄDACH PRACY.

Według art. 14 prawa o sądach pracy — sądy pracy prowadzą rozprawy i orzekają w kompletach, składających się z przewodniczącego lub jego zastępcy, jednego ławnika lub zastępcy ławnika z grupy pracodawców i jednego ławnika lub zastępcy ławnika z grupy pracowników. Taka jest naczelna zasada obowiązująca w odniesieniu do wszelkiego rodzaju spraw toczących się przed sądami pracy. Niezachowanie jej, tzn. przeprowadzenie rozprawy lub wydanie orzeczenia w innym składzie powoduje nieważność postępowania (art. 409 § 5 k. p. c.).

Prócz tej naczelnej zasady istnieją dalsze normy, które w jej granicach nakazują różną obsadę kompletów sądzących dla różnych kategorii spraw. I tak art. 14 § 2 prawa o sądach pracy postanawia, że „przy rozpoznawaniu spraw dotyczących gospodarstw rolnych, leśnych i ogrodowych tudzież przedsiębiorstw z nimi związanych ławnikami powinny być osoby należące do kategorii przedstawicieli pracodawców i pracowników rolnych“. Przepis ten zatem przewiduje dla powyższych spraw specjalną obsadę co do obu ławników, tak ławnika z grupy pracodawców, jak i ławnika z grupy pracowników. Inaczej czyni norma zawarta w drugiej części § 1 art. 14, która dla różnych spraw przewiduje różną obsadę tylko po stronie ławnika z grupy pracowników, a mianowicie postanawia, że przy rozpoznawaniu spraw pracowników umysłowych ławnikiem z grupy pracowników powinna być osoba należąca do kategorii przedstawicieli pracowników umysłowych, a przy rozpoznawaniu spraw pracowników fizycznych — osoba należąca do kategorii przedstawicieli pracowników fizycznych. Przepis zaś § 4 rozp. Ministra Sprawiedliwości i Ministra Opieki Społecznej z dnia 19.I.1935 r. (Dz. U. R. P. Nr 7, poz. 37) opiewa: „Jeżeli w sądzie pracy istnieją spory w pewnej gałęzi pracy w takiej ilości, że wyznaczone dnie posiedzeń będą prawdopodobnie całkowicie wypełnione tego rodzaju sprawami, w takim razie przy ustanowieniu kolejnego udziału ławników należy to uwzględnić w ten sposób, aby na ławników mających wziąć udział w tych posiedzeniach wyznaczani byli imiennie tylko ławnicy należący do tej lub zbliżonej gałęzi pracy“.

Już na pierwszy rzut oka widać, że normy te podzielić można na dwie grupy zależnie od stopnia energii, z jaką obowiązują. Do pierwszej grupy zaliczymy przepis zawarty w drugiej części § 1 art. 14 oraz przepis § 2 art. 14 prawa o sądach pracy, a do drugiej grupy — przepis § 4 cyt. rozp. Ministra Sprawiedliwości i Ministra Opieki Społecznej.

Przepisy pierwszej grupy obowiązują bezwzględnie, na co wskazuje wyrażenie „powinna być" w § 1 art. 14 i „powinny być" w § 2 art. 14. Niezachowanie tych przepisów pociąga za sobą nieważność postępowania z art. 409 § 5 k. p. c. tak, jak niezachowanie naczelnej zasady przytoczonej na wstępie.

Natomiast przepis § 4 rozporządzenia z dnia 19.I.1935 r. nie ma takich skutków prawnych; jest to lex imperfecta.

Poważne wątpliwości nasuwa nieraz w praktycznym stosowaniu przepis zawarty w drugiej części § 1 art. 14 prawa o sądach pracy. W wypadkach mianowicie, gdy sporne jest między stronami, czy odnośny pracownik był pracownikiem umysłowym czy fizycznym, stajemy przed pytaniem, jaki wówczas winien być skład sądu. Czy zasiadać winien ławnik z kategorii pracowników umysłowych, czy też przedstawiciel pracowników fizycznych?

Rozpatrzmy ten problem na przykładach. A więc np. powód w pozwie twierdzi, że zatrudniony był w charakterze pracownika umysłowego i otrzymał tylko czternastodniowe wypowiedzenie, wobec czego skarży o wynagrodzenie za wypowiedzenie trzechmiesięczne. Taki pozew przewodniczący skieruje oczywiście przed komplet sądzący z udziałem ławnika z grupy pracowników umysłowych. Na rozprawie przed tym kompletem pozwany wnosi o oddalenie powództwa oraz podnosi, że powodowi nie należy się trzechmiesięczne wypowiedzenie, ponieważ zatrudniony był jako pracownik fizyczny. Zachodzi pytanie, czy komplet sądzący powinien taką sprawę przekazać innemu kompletowi, tj. kompletowi z udziałem ławnika z grupy pracowników fizycznych, jeżeli po przeprowadzeniu dowodów nabierze przekonania, że powód był pracownikiem fizycznym? Sądzić należy, że nie powinien tego zrobić z dwóch względów. Przede wszystkim takie przekazanie sprawy w naszym przypadku przesądzałoby już poniekąd rozstrzygnięcie merytoryczne, bo ustalałoby, że powód był pracownikiem fizycznym, tzn. że w konsekwencji nie należy mu się trzechmiesięczne wypowiedzenie, o które skarży. Gdyby zaś przyjąć, że postanowienie przekazujące sprawę innemu kompletowi wiąże ten drugi komplet tylko w kwestii jego właściwości, a nie pod względem merytorycznym, wtedy mogłoby się łatwo zdarzyć, że ten drugi

komplet doszedłby do innego przekonania, uznałby powoda za pracownika umysłowego i przysądziłby mu powództwo; w ten sposób stałoby się, że sprawa pracownika umysłowego rozpoznana byłaby przez komplet z udziałem pracownika fizycznego wbrew przepisowi art. 14 § 1 prawa o sądach pracy. Znaleźlibyśmy się zatem w błędnym kole.

Przeciw przekazaniu w naszym przykładzie sprawy innemu kompletowi przemawia jeszcze drugi wzgląd, teoretycznie może ważniejszy. Otóż jak o właściwości sądu decydują twierdzenia powoda, stanowiące podstawę żądania pozwu, choćby były nieprawdziwe, tak te same twierdzenia winny decydować o kompetencji kompletu sądzącego. Gdy powód twierdzi, że był pracownikiem i skarży o wynagrodzenie ze stosunku pracy, dla procesu tego właściwy pozostanie sąd pracy, choćby postępowanie dowodowe wykazało, że w rzeczywistości stosunku pracy między stronami nie było (Orzeczenie SN z dnia 18.XII.1936 r. II. C. 1815/36 i II. C. 1783/36, orzeczenie z dnia 15.II.1938 r. II. C. 2135/37 i inne). Podobnie w naszym przykładzie, skoro powód opiera swoje żądanie na twierdzeniu, że był pracownikiem umysłowym, sprawę jego musimy uważać za „sprawę pracownika umysłowego“ w rozumieniu art. 14, a wobec tego właściwy jest komplet z udziałem ławnika z grupy pracowników umysłowych, choćby nawet twierdzenie powoda okazało się nieprawdziwe.

Inne oblicze posiada ten problem w przykładzie następującym: Powód twierdzi w pozwie, że pracował u pozwanego jako urzędnik, i skarży go o zaległe wynagrodzenie. Sprawa idzie więc przed komplet z udziałem pracownika umysłowego. Pozwany zarzuca niewłaściwy skład sądu podnosząc, że powód był magazynierem, pracownikiem fizycznym, a nie urzędnikiem, a w samej rzeczy wnosi o oddalenie powództwa i twierdzi, że całe umówione wynagrodzenie powodowi wypłacił. W tym wypadku twierdzenie powoda, że był pracownikiem umysłowym, nie stanowi podstawy żądania pozwu i w ogóle nie ma żadnego znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia procesu. Sprawa więc przedstawia się inaczej niż w poprzednim przykładzie. W tym przypadku można rozstrzygnąć kwestię, czy powód był pracownikiem umysłowym, i można przekazać sprawę innemu kompletowi nie przesądzając wcale jej meritum. I nie tylko można, ale nawet należy to uczynić. Podobnie postępujemy w odniesieniu do kwestii właściwości sądu. Rozpatrując sprawę właściwości sądu, opieramy się na twierdzeniach powoda stanowiących podstawę żądania pozwu, nie badając ich prawdziwości, a natomiast musimy (w razie

zarzutu) badać prawdziwość innych podstaw właściwości (jak np. miejsca zamieszkania pozwanego, miejsca wykonywania pracy itp.).

Dochodzimy zatem do wniosku:

O składzie kompletu sądzącego (tzn. o tym, czy ma brać w nim udział ławnik przedstawiciel pracowników umysłowych, czy przedstawiciel pracowników fizycznych) decyduje twierdzenie powoda co do tego, czy był pracownikiem umysłowym, czy pracownikiem fizycznym, ale tylko wtedy, gdy na twierdzeniu tym opiera się żądanie pozwu; w pozostałych zaś wypadkach decyduje o składzie sądu rzeczywisty charakter zatrudnienia powoda.

W tych ostatnich wypadkach sąd na skutek zarzutu, a nawet z urzędu bada, czy odnośny pracownik zatrudniony był jako pracownik umysłowy, czy jako pracownik fizyczny, i wydaje postanowienie, którym zależnie od wyników badania przekazuje sprawę innemu kompletowi sądzącemu lub odmawia przekazania. Sądzić należy, że na takie postanowienie służy zażalenie (art. 419 k. p. c. i art. 16 prawa o sądach pracy).

Te same zasady stosują się odpowiednio do składu sądu, przewidzianego w przepisie § 2 art. 14 prawa o sądach pracy.

Janusz Schubert
Przewodniczący Sądu Pracy w Poznaniu

O WYKŁADNI ART. 26 USTĘP 2 USTAWY O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY.

1. Artykuł 26 ust. 2 ustawy z 14.IV.1937 r. o układach zbiorowych pracy postanawia, że sąd pracy rozstrzyga *bez względu na wartość przedmiotu sporu* spory między uczestnikami układu zbiorowego pracy *o wykonanie układu*, o ile nie zostały poddane pod rozstrzygnięcie polubowne.

Wynika stąd, że sądy pracy uprawnione są w pewnych ściśle określonych ustawą przypadkach do rozstrzygania sporów o wartości przedmiotu sporu przewyższającej 10.000 zł (art. 1 § 1 prawa o sądach pracy). Art. 26 ust. 2 rozszerza więc materialną właściwość sądów pracy na nową kategorię sporów cywilnych.

W miejscowościach, w których nie ma sądu pracy, orzeka w tych sprawach właściwy sąd okręgowy (art. 27 (2) cyt. ustawy).

Przyjmując przeto, że układ zbiorowy pracy nie poddał sporów o jego wykonanie pod rozstrzygnięcie sądu polubownego, należy za-

stanowić się nad pojęciem *„sporu o wykonanie układu“*, skoro łączy się z nim ściśle kwestia właściwości rzeczowej sądu pracy. Nienależyte zrozumienie znaczenia czy też niewłaściwa interpretacja omawianego przepisu mogłyby bowiem spowodować odrzucenie pozwu, o ile by strona powodowa w procesie zaniedbała wnieść o ewentulne przekazanie sprawy sądowi okręgowemu według właściwości (artykuły 1 § 1, 26 prawa o sądach pracy i art. 238 k. p. c. w związku z art. 213 § 1 k. p. c.).

2. Porównując ustęp 2-gi artykułu 26 z ustępem 1-szym tegoż artykułu zauważymy od razu, iż ustawodawca odróżnia dwie odmiany sporów o wykonanie układu zbiorowego, a mianowicie spory o wykonanie układu między jego *uczestnikami* oraz spory *ze stosunku pracy* o wykonanie *postanowień* układu między *poszczególnymi pracodawcami i pracownikami.* Poza tym art. 26 ustawy o układach zbiorowych pracy nie przewidział rozszerzenia kompetencji sądów pracy (pod względem właściwości nieograniczonej co do wartości przedmiotu sporu) dla sporów ostatnio wymienionego rodzaju. Wynika stąd, iż sądy pracy władne są nadal rozpatrywać spory ze stosunku pracy o wykonanie postanowień układu między poszczególnymi pracodawcami i pracownikami jedynie do wysokości 10.000 zł.

Ponieważ w obu przypadkach ustawa wspomina o *wykonaniu układu,* byłoby przeto bezcelowe ograniczyć się dla ustalenia właściwej wykładni do zbadania znaczenia wyrazów: „wykonywanie układu“ jako takiego. Raczej należałoby ustalić, dlaczego ustawodawca w jednym przypadku wymienia jako strony sporu *uczestników,* podczas gdy w drugim wspomina o *pracodawcy i pracowniku* jako stronach i przeciwnikach procesu. W ten sposób dochodzimy do wniosku, że ustawa o układach zbiorowych przewiduje powstawanie sporów na tle wykonywania lub niewykonywania układów zbiorowych pracy nie tylko pomiędzy poszczególnymi pracodawcami i pracownikami, lecz również pomiędzy uczestnikami układu.

Wykonania układu zbiorowego pracy można domagać się jedynie od tego, kto jest do tego zobowiązany i odpowiedzialny za niewykonanie. Wypada przeto przede wszystkim ustalić, *w jakich przypadkach* ciąży *obowiązek wykonywania* układu *na uczestniku,* a *kiedy — na pracodawcy czy pracowniku.* W tym celu musimy poświęcić nasze rozważania pojęciu i istocie układu zbiorowego pracy w rozumieniu ustawy z 14.IV.1937 r. Czym jest układ zbiorowy pracy? Jakie są jego istotne części składowe?

3. Ustawa polska nie podaje definicji układu zbiorowego pracy, lecz jedynie opisuje jego treść. Jednak na podstawie wymienionych w ustawie części składowych układu można w przybliżeniu określić jego pojęcie. Przez układ zbiorowy pracy rozumieć należy umowę pisemną, zawartą między pracodawcą albo prawnie istniejącym związkiem pracodawców z jednej a związkiem pracowników z drugiej strony, zawierającą warunki indywidualnych umów o pracę oraz obowiązki stron (uczestników)[1]. Ustawa polska mówiąc o *układzie* zbiorowym nie identyfikuje go tym samym z *umową*. Układ zbiorowy wiąże bowiem także osoby, które go nie zawierały, tj. członków zrzeszenia; nie jest nadto umową o pracę, ponieważ na jego podstawie nikt nie jest zobowiązany ani uprawniony pracować[2]. Układ zbiorowy pracy ustala warunki indywidualnych umów o pracę, lecz nakłada nadto na jego kontrahentów pewne obowiązki.

Artykuł 1 polskiej ustawy o układach zbiorowych pracy stwierdza, iż układ: 1) ustala warunki, jakim powinny odpowiadać *indywidualne umowy o pracę* lub umowy o naukę uczniów przemysłowych, 2) określa związane z pracą *wzajemne zobowiązania stron*. Postanowienia układu zbiorowego pracy nie mogą uchybiać przepisom prawa, w szczególności przepisom o ochronie pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem nauki[3], każdy układ zbiorowy pracy składa się z dwóch części, tj. części tzw. *normatywnej* (ustalającej warunki, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę) oraz *obligatoryjnej* (określającej obowiązki stron). Innymi słowy: część normatywna, to postanowienia układu, określone w pkt. 1 artykułu 1, podczas gdy część obligatoryjna odpowiada postanowieniom układu, przewidzianym w pkt. 2 tegoż artykułu.

Wiemy, iż *stroną*, czyli *uczestnikiem* układu jest ten, kto go zawarł lub do niego przystąpił, przy czym układ zbiorowy zawrzeć mogą ze strony pracodawców poszczególni pracodawcy lub zrzeszenie pracodawców, ze strony pracowników natomiast — związki zawodowe pracownicze. Poszczególny pracownik nie może przeto być stroną, czyli uczestnikiem układu (art. 3 ust. o ukł. zbior.). Wiemy również, że układ zbiorowy wiąże uczestników układu oraz członków uczestników, a z chwilą jego zarejestrowania także i pracodawcę

---

[1]) Z. Fenichel, artykuł pt. „Charakterystyka ustawy o układach zbiorowych pracy". Głos Prawa 9.X.1937 r., str. 469.

[2]) Fenichel, artykuł jak wyżej ad 1) str. 469.

[3]) Wengierow, Rosenblüth, Fenichel.

w stosunku do jego niezrzeszonych pracowników, należących do gałęzi pracy objętych układem (art. 5). A w końcu, że przez nadanie układowi zbiorowemu pracy mocy powszechnie obowiązującej, układ wiąże odtąd również wszystkich pracodawców i pracowników w gałęziach pracy i na obszarach objętych układem, a więc nie będących członkami zrzeszeń lub związków, które układ zawarły (art. 21).

4. Część *normatywna* układu zbiorowego pracy określa ściśle warunki, jakim odpowiadać powinny indywidualne umowy o pracę. Normami tymi związani są przeto wyłącznie uczestnicy (strony) układu, a więc pracodawcy bądź zrzeszenie pracodawców oraz związek zawodowy pracowników; ponadto pracownicy należący do związku będącego uczestnikiem układu; z chwilą zarejestrowania układu — pracodawcy zrzeszeni w stosunku do pozostałych niezrzeszonych pracowników należących do gałęzi pracy objętej układem; na mocy nadania układowi mocy powszechnie obowiązej — wszyscy niezrzeszeni pracodawcy i niezrzeszeni pracownicy (outsiderzy) w gałęziach pracy i na obszarach objętych układem. Postanowienia normatywne są więc w wyżej podanym zakresie prawem bezwzględnie obowiązującym i umowy indywidualne muszą im odpowiadać. Część normatywna posiada charakter bezwzględny, cechę niezmienności i jej postanowienia mogą uzyskać moc powszechnie obowiązującą. Postanowienia normatywne, stanowiące obok podstanowień obligatoryjnych istotną część składową każdego układu zbiorowego pracy, zastępują jako ius cogens z mocy samego prawa (automatycznie) odnośne mniej korzystne postanowienia umowy indywidualnej. Natomiast umowy indywidualne zachowują nadal swoją skuteczność a) w części nieuregulowanej postanowieniami normatywnymi układu zbiorowego, jako też b) o ile regulują odnośny stosunek w sposób korzystniejszy (w całości rzecz biorąc), aniżeli czyni to układ zbiorowy w części normatywnej[4]).

Nie podobna wyliczyć wszystkich możliwych w praktyce postanowień normatywnych układu zbiorowego. Jedynie ogólnie można podać, że przedmiotem ich jest wszystko to, co bywa częścią postanowień indywidualnej umowy o pracę. Będą to najczęściej postanowienia co do minimalnych taryf płacy, urlopu, czasu pracy, wypowiedzenia[5]).

---

[4]) Rosenblüth — Komentarz do układu zbior. pracy — art. 1 str. 48—49.

[5]) Rosenblüth — Komentarz do układu zbior. pracy — art. 1, uwaga II 3 b wymienia szczegółowo wszelkie możliwe postanowienia normatywne.

W razie więc nieprzestrzegania postanowień normatywnych układu można domagać się ich wypełnienia. Ponieważ według art. 23 ustawy o układach zbiorowych za naruszenie postanowień normatywnych odpowiada osobiście jedynie poszczególny pracodawca czy pracownik, który zawarł indywidualną umowę o pracę, przeto wykonania ich można domagać się tylko od kontrahenta z umowy; natomiast nie ma podstaw prawnych, by można było żądać wykonania normatywnych postanowień układu czy wynagrodzenia szkody od uczestników układu zbiorowego jako takiego, ponieważ ci ostatni odpowiadają tylko za naruszenie przez nich postanowień obligatoryjnych układu[6]).

Zdaniem Fenichela naruszenie części normatywnych układu nawet jest niemożliwe, skoro jej postanowienia, korzystniejsze dla pracowników, wchodzą w życie z mocy samego prawa.

Toteż należy ustalić, że w razie naruszenia postanowień normatywnych układu przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 23) czy też o wykonanie układu tylko poszczególnemu pracownikowi względnie pracodawcy w stosunku do swego kontrahenta z indywidualnej umowy o pracę. Natomiast z roszczeniem takim nie mógłby wystąpić uczestnik układu ani też nie można by skierować żądania przeciwko uczestnikowi układu zbiorowego (jako takiemu). Tym sposobem możemy ustalić pierwszy wniosek, mający służyć za podstawę do ustalenia właściwej wykładni art. 26 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych, a mianowicie:

> Spór o wykonanie postanowień *normatywnych* układu zbiorowego pracy wytoczyć może jedynie poszczególny pracodawca lub pracownik swemu kontrahentowi ze stosunku i z racji zawarcia indywidualnej umowy o pracę — z wykluczeniem legitymacji zarówno czynnej, jak i biernej uczestników układu, — skoro wykonania tych postanowień domagać się może jedynie pracodawca wobec swego pracownika względnie pracownik od swego pracodawcy[7]).

5. *Część obligatoryjna* układu zbiorowego pracy zawiera wzajemne zobowiązania zaciągnięte przez uczestników układu z racji zawarcia układu zbiorowego. Zobowiązania te związane są oczywiście z pracą. Zdaniem Rosenblütha postanowienia obligatoryjne stanowią niezbędny i istotny składnik układu zbiorowego pracy, tak iż każdy

---

[6]) J. Rosenblüth — Komentarz do układu zbior. pracy — art. 23 uwaga II.

[7]) Porównaj analogiczne stanowisko prawne *Wengierowa* — Komentarz do układów zbiorowych pracy — str. 82 oraz Rosenblütha — str. 247 i nast.

układ, aby miał charakter układu *zbiorowego*, musi zawierać co najmniej jedno postanowienie natury obligatoryjnej (obok postanowień części normatywnej). Postanowienia obligatoryjne układu zbiorowego pracy nie stają się wszakże częścią składową umów indywidualnych, lecz odnoszą się jedynie do zobowiązań stron, czyli uczestników układu. Uczestnicy są przeto na podstawie postanowień obligatoryjnych zobowiązani do przestrzegania i wykonywania warunków związanych z pracą; w tym zakresie odpowiadają za czyny i postępowanie *własne i swych członków*, których reprezentują (zastępują). Za to poszczególni członkowie związku czy stowarzyszenia (uczestnika) nie są odpowiedzialni na zewnątrz wobec uczestnika strony przeciwnej układu wobec niezaciągnięcia w tym względzie zobowiązań.

Każde zobowiązanie stwarza *obowiązki* dla jednego kontrahenta, z których jednocześnie wynikają *uprawnienia* drugiego kontrahenta. Dlatego również i z obligatoryjnych postanowień układu zbiorowego wypływają dla uczestników nie tylko obowiązki, lecz i prawa. Jeśli wszakże w odniesieniu do obowiązków możliwa jest odpowiedzialność jedynie i wyłącznie ze strony uczestnika układu, to z wynikających z układu zbiorowego uprawnień (praw) korzystać mogą obok uczestników również i jego członkowie, a to w tym wyjątkowym przypadku, gdy w postanoweniu obligatoryjnym zastrzeżono wyraźnie świadczenie na rzecz poszczególnego członka strony, która układ zawarła. W takim razie (umowa o świadczenie na rzecz osoby trzeciej — art. 92 k. z.) wymienieni w układzie członkowie uczestnika uprawnieni są również bezpośrednio dochodzić zastrzeżonych na ich rzecz świadczeń od uczestnika — przeciwnika (tj. strony zawierającej układ zbiorowy z ich uczestnikiem)[8]). W żadnym natomiast przypadku członek uprawnionego uczestnika nie mógłby w razie niewykonania postanowień obligatoryjnych dochodzić świadczeń od poszczególnych członków przeciwnej strony układu, skoro — o czym mowa była powyżej — za nich odpowiadają wyłącznie uczestnicy układu zbiorowego pracy.

Rosenblüth podaje tutaj następujący przykład: Związek przemysłowców (uczestnik układu) zobowiązał się, że jego członkowie przyjmą do pracy robotników zwolnionych w czasie strajku. Zobowiązanie to jest postanowieniem obligatoryjnym. Jeśli w tejże części układu wymieniono imiennie nazwiska zwolnionych robotników, natenczas —

---

[8]) Porównaj pogląd Rosenblütha — Komentarz do układu zbior. pracy, str. 61.

obok związku zawodowego robotników — mógłby nawet poszczególny robotnik z osobna, o ile nie został przyjęty do pracy, dochodzić roszczenia z tego tytułu na zasadzie art. 92 k. z., lecz jedynie przeciwko związkowi przemysłowców jako uczestnikowi; natomiast nie może występować przeciwko temu przemysłowcowi, u którego poprzednio pracował, skoro członek uczestnika związany jest jedynie postanowieniami normatywymi układu, a za naruszenie postanowień części obligatoryjnej odpowiada na wewnątrz — tylko wobec swego związku (uczestnika); z kolei związek odpowiada bezpośrednio wobec uprawnionego z racji postanowień obligatoryjnych, zobowiązujących uczestnika lub jego członka.

Oczywiste jest, zdaniem moim, że w podanym przez Rosenblütha przypadku uprawniony z art. 92 k. z. członek uczestnika po stronie pracowników mógłby domagać się wykonania postanowienia obligatoryjnego, dotyczącego przyjęcia go z powrotem do pracy, wprost od swego byłego pracodawcy przemysłowca, o ile tenże sam zawarł układ w charakterze uczestnika (strony). Wiemy bowiem dobrze, że po stronie pracodawców uczestnikiem układu zbiorowego może być oprócz stowarzyszenia pracodawców również i pracodawca. Toteż w takim przypadku robotnik dochodziłby swych praw przeciwko przemysłowcowi nie jako pracodawcy, lecz jako uczestnikowi układu zbiorowego pracy.

Przedmiotem postanowień obligatoryjnych mogą być zobowiązania własne uczestników i zobowiązania uczestników za ich członków. Rosenblüth w uwadze II 4 B do art. 1 (str. 62—65) swego komentarza o układach zbiorowych pracy wymienia szczegółowo przykłady tak jednej, jak i drugiej grupy postanowień obligatoryjnych. Ponieważ przytoczenie przykładów w praktyce zachodzących przyczynia się do tym lepszego zrozumienia istoty postanowień obligatoryjnych, umożliwiając zarazem poznanie różnic zachodzących w stosunku do postanowień normatywnych, pozwoliłem sobie z tego względu przytoczyć poniżej odnośne przypadki; w myśl tego do postanowień obligatoryjnych, mocą których uczestnik zaciąga *własne* zobowiązania, należą:

1. Przyjęcie przez uczestników obowiązku pokoju, tj. zaniechania walk klasowych przy pomocy strajków, lokautów, bojkotów lub innych środków wystąpień masowych, jako sposobu walki w danej gałęzi pracy.

2. Obowiązek wpływania na członków związku (uczestników układu), ażeby przestrzegali w indywidualnych umowach o pracę zasad układu zbiorowego.

3. Obowiązek stworzenia pewnych wspólnych instytucji, np. wspólnego biura pośrednictwa pracy, sądu rozjemczego.

Natomiast do rzędu postanowień obligatoryjnych, mocą których uczestnik zaciąga zobowiązanie *za swych członków*, zalicza się:

1. Obowiązek przyjęcia pracowników zwolnionych z powodu strajku (przez członków jako pracodawców).

2. Zobowiązanie się do niezwalniania z powodu strajku robotników wymienionych indywidualnie.

3. Zobowiązanie się do zwolnienia łamistrajków.

Do postanowień obligatoryjnych *Fenichel* zalicza ponadto następujące normy: zakaz zatrudniania kobiet i młodocianych, procentowe oznaczenie dopuszczalnej ilości zatrudnianych uczniów, inwalidów itp.

W końcu *Wengierow* wymienia dalsze przykłady: zobowiązanie, dotyczące utworzenia pewnych urządzeń wspólnych, np. przedszkoli dla dzieci pracowników, przyznania lokali na cele świetlicy, założenia instalacyj ochronnych itp.

Art. 23 ustawy o układach zbiorowych pracy przewiduje jedynie osobistą odpowiedzialność poszczególnych pracodawców i pracowników za szkodę spowodowaną przez naruszenie obowiązków ustalonych w części normatywnej układu. Ustawa o układach zbiorowych nie zna natomiast odpowiedzialności poszczególnych pracodawców i pracowników za naruszenie postanowień obligatoryjnych układu. Stąd za nieprzestrzeganie ostatnio wymienionych postanowień odpowiadają jedynie uczestnicy *układu* i to wyłącznie w przypadku nieprzestrzegania ich przez członków. Odszkodowania za naruszenia postanowień obligatoryjnych — wobec braku szczególnego przepisu w ustawie z 14.IV.1937 r. o układach zbiorowych — można przeto, zdaniem Rosenblütha[9]), domagać się na zasadzie przepisów kodeksu zobowiązań, a mianowicie art. 239 i następnych kodeksu zobowiązań.

Jeśli uczestnik układu zbiorowego narusza postanowienie obligatoryjne układu zbiorowego pracy, natenczas uczestnik (uprawniony) strony przeciwnej może oprócz żądania odszkodowania w ramach przepisów kodeksu zobowiązań domagać się wypełnienia względnie wykonania odnośnych warunków, a nawet wytoczyć powództwo. Legitymowany biernie jest z reguły tylko uczestnik, skoro postanowienia obligatoryjne wiążą tylko uczestników układu, wobec czego jest

---

[9]) Rosenblüth — Komentarz do układu zbior. pracy, str. 249; podobnie: Wengierow.

do pomyślenia, iż jedynie uczestnik może naruszyć postanowienia obligatoryjne układu zbiorowego pracy.

W ten sposób dochodzimy do *konkluzji*, mającej stanowić dalszą podstawę do wypośrodkowania *właściwej interpretacji* art. 26 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy. W szczególności:

> Spór o wykonanie postanowień *obligatoryjnych* układu zbiorowego pracy wytoczyć można jedynie odnośnemu uczestnikowi (stronie), który zawarł układ — z wykluczeniem legitymacji biernej członka zrzeszenia czy związku, jaki reprezentuje, — skoro wykonania tych postanowień domagać się może uprawniony wyłącznie od uczestnika układu zbiorowego pracy.

6. Na podstawie powyższych rozważań możemy więc ustalić, iż między poszczególnymi pracownikami i pracodawcami nie mógłby wyniknąć spór o wykonanie obligatoryjnych postanowień układu, skoro odnośne normy wiążą jedynie uczestników układu i tym samym tylko uczestnik może je naruszyć. Stąd *spór* o wykonanie *obligatoryjnych* postanowień układu zbiorowego pracy byłby do pomyślenia *jedynie pomiędzy uczestnikami.*

Podobnie dochodzimy do wniosku, że między uczestnikami układu nie mógłby wyniknąć spór o wykonanie normatywnych postanowień układu zbiorowego pracy, jeśli uwzględnimy, iż norm tych obowiązani są przestrzegać wyłącznie poszczególni pracodawcy i pracownicy z racji zachodzącego stosunku indywidualnej umowy o pracę, przy czym wyłącznie oni za naruszenie tych norm odpowiadają (art. 23 ust. o układ. zbior. pr.). Toteż *spór* o wykonanie *normatywnych* postanowień układu zbiorowego pracy jest prawnie dopuszczalny *jedynie między poszczególnymi pracodawcami a pracownikami* względnie też pracownikami a pracodawcami.

Mając powyższe ustalenia nie trudno już wypośrodkować różnicę zachodzącą pomiędzy „sporem o wykonanie układu między poszczególnymi pracodawcami a pracownikami“ a „sporem o wykonanie układu między jego uczestnikami“. W pierwszym przypadku bowiem ustawodawca mógł mieć na myśli jedynie spór o wykonanie normatywnych postanowień układu zbiorowego, podczas gdy w drugim chodziło o spór o wykonanie obligatoryjnych postanowień układu zbiorowego pracy.

Nie zaistniałaby w ogóle konieczność zastanawiania się nad istotą i znaczeniem artykułu 26 ustawy o układach zbiorowych pracy, a w szczególności zachodzącymi różnicami w odniesieniu do pojęcia: „wy-

konania układu", gdyby ustawodawca nadał temu przepisowi następujące brzmienie:

(1) Układ zbiorowy pracy może poddać... zarówno spory o wykonanie postanowień *obligatoryjnych* układu (art. 1 (1) pkt 2) między jego uczestnikami, jak i spory ze stosunku indywidualnego pracy o wykonanie postanowień *normatywnych* układu (art. 1 (1) pkt 1) między poszczególnymi pracodawcami i pracownikami;...

Ponieważ — zdaniem moim — jedynie powyższa wykładnia art. 26 ustawy o układach zbiorowych pracy odpowiada celowi i zamierzeniom ustawodawcy, przeto należałoby w praktyce powołany przepis w ten sposób rozumieć i tłumaczyć.

Wynika stąd ostatecznie następująca konkluzja:

Jeżeli układ zbiorowy pracy nie poddał sporów pod rozstrzygnięcie sądu polubownego lub instytucji rozjemczej — natenczas spory te rozstrzygają następujące sądy:

I. a) spory między uczestnikami o wykonanie postanowień *obligatoryjnych* układu — sądy pracy *bez względu na wartość przedmiotu sporu,*

b) spory ad I. a) w miejscowościach, w których nie ma sądu pracy — sądy okręgowe;

II. a) spory indywidualne między poszczególnymi pracownikami a pracodawcami ze stosunku pracy o wykonanie postanowień *normatywnych* układu zbiorowego — w miejscowościach, które nie należą do okręgu żadnego sądu pracy — sądy grodzkie, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 5.000 zł oraz ponad tę kwotę — sądy okręgowe,

b) spory ad II. a) — w miejscowościach należących do okręgu sądu pracy — sądy pracy, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 10.000 zł oraz ponad tę sumę — sądy okręgowe.

7. W praktyce więc doniosłe znaczenie posiada zaliczenie poszczególnego postanowienia układu zbiorowego do rzędu bądź postanowień normatywnych, bądź obligatoryjnych. Zadaniem niniejszej pracy nie jest bliższe zastanawianie się nad zachodzącymi różnicami pomiędzy normatywnymi a obligatoryjnymi postanowieniami układu zbiorowego. Toteż ograniczam się do ogólnego stwierdzenia, że przedmiotem części normatywnej układu mogą być jedynie warunki indywidualnej umowy o pracę, zawartej przez związanych nią pracodaw-

ców i pracowników — podczas gdy część obligatoryjna układu reguluje prawa i obowiązki tylko dla uczestników. Wykonania odnośnej części układu można przeto domagać się od tego, kto obowiązany jest ją wykonywać i tym samym przez jej niewypełnianie dopuścił się jej naruszenia. Toteż dopiero po ustaleniu, jakiego rodzaju norma została naruszona, będzie można ustalić, czy zachodzi właściwość sądu pracy a następnie, czy uzasadniona jest legitymacja czynna lub też bierna w procesie. Wiemy bowiem, że legitymacja czynna lub bierna uczestnika układu zachodzi tylko w odniesieniu do tych postanowień układu zbiorowego pracy, co do których legitymacja pracownika czy pracodawcy została tym samym z mocy ustawy wykluczona et vice versa.

Należałoby jeszcze rozważyć, czy podana przeze mnie wykładnia art. 26 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy, *opierająca się* a) *na ustaleniu* wynikającej z ust. 2 art. 26 *różnicy* między sporem o wykonanie układu *między uczestnikami a pracodawcami i pracownikami,* b) na przeprowadzeniu *analogii z* art. 1 ust. 1) i 2) tejże ustawy, przewidującej *część obligatoryjną i normatywną* układu zbiorowego pracy, c) a następnie *ustaleniu legitymacji* zainteresowanych stron w odniesieniu do postanowień obligatoryjnych czy normatywnych układu — byłaby właściwa z innego jeszcze punktu widzenia.

Nie jest bowiem odosobniony pogląd prawny, iż uczestnicy układu mogą wobec siebie, jak i wobec pracodawcy czy pracowników dochodzić na drodze powództwa wszelkich roszczeń o wykonanie układu zbiorowego jako takiego bez względu na to, czy naruszono postanowienie normatywne czy też obligatoryjne, skoro art. 26 ust. 1 o jakichkolwiek różnicach w tym względzie w ogóle nie wspomina. Stąd też całkiem jest obojętne, jakiego rodzaju norma została naruszona.

Uważam, iż tego rodzaju szeroka wykładnia przepisu ustawy nie dałaby się pogodzić z konsekwencjami, jakie wyłoniłyby się w następstwie tego w praktyce:

Gdyby przyjąć, iż wyróżnianie między postanowieniami obligatoryjnymi a normatywnymi nie miałoby żadnego znaczenia, natenczas uczestnicy mogliby dochodzić na drodze powództwa m. i. także i roszczeń o wykonanie postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy ze stosunku pracy. Pomijając tutaj wzgląd, iż ustawa nie przewiduje zupełnie, czy w tym przypadku uczestnik miałby dochodzić pretensji we własnym imieniu, czy też jako pełnomocnik z mocy samej ustawy w imieniu i dla swych członków, jak również, czy powództwo można by skierować przeciwko uczestnikowi (prze-

ciwnikowi) z układu, mimo iż nie jest pracodawcą (pracownikiem) — należy przede wszystkim uwzględnić, iż układ zbiorowy w części normatywnej reguluje w praktyce *wszystkie istotne postanowienia* indywidualnej umowy o pracę.

Typowym postanowieniem normatywnym układu zbiorowego pracy jest ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę (taryfa), okresu urlopu czy wypowiedzenia. Przyjmując przeto, że pracodawca nie przestrzega omawianych postanowień układu zbiorowego pracy w stosunku do swych pracowników, mógłby uczestnik układu (związek zawodowy pracowniczy) wytoczyć pracodawcy powództwo na rzecz wszystkich robotników o wykonanie układu, tj. o zapłatę różnicy taryfowej, odszkodowanie za urlop czy też z powodu niezachowania okresu wypowiedzenia. Byłby to więc pozew o zapłatę sumy pieniężnej. Uwzględniając, że uczestnik dochodziłby zapłaty dla całego szeregu swych członków, oznaczałoby to, iż sądy pracy rozstrzygałyby przeważnie spory, których wartość przedmiotu sporu przewyższałaby sumę 10.000 zł.

Tym sposobem w praktyce stałby się prawie że bezprzedmiotowy artykuł 1 § 1 prawa o sądach pracy, ograniczający właściwość sądów pracy do sporów cywilnych, których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 10.000 zł (względnie art. 3 § 1 — właściwość sądów grodzkich dla spraw ze stosunku pracy — do 5.000 zł).

Ponieważ jedynie nieznaczna część spraw, rozstrzygana przez sądy pracy, nie opiera się na obowiązujących postanowieniach normatywnych układów zbiorowych pracy, przeto podobna wykładnia oznaczałaby zupełne przeobrażenie zadań i kompetencji sądów pracy. A w takim razie ustawodawca dałby niewątpliwie podobnym zamierzeniom swój wyraz w postaci osobnego i wyraźnego przepisu.

Rozważania powyższe prowadzą przeto do wniosku, iż stosowanie interpretacji rozszerzającej byłoby niczym nieuzasadnione, gdyż prowadziłoby do zupełnie błędnych i za daleko idących wniosków. Tym samym okazuje się, iż intencją ustawy było poddać sądom pracy spory o wykonanie układów zbiorowych pracy bez względu na wartość przedmiotu sporu jedynie w całkiem *wyjątkowych* przypadkach, a mianowicie gdy zachodzi spór między uczestnikami o wykonanie obligatoryjnych postanowień układu zbiorowego pracy.

Jerzy Gutsche
Profesor Wyższego Studium Społecznego w Poznaniu

PRAWO PRACY W ZAWODZIE DZIENNIKARSKIM.

Na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej dziennikarze zawodowi zrzeszeni są obecnie w dziesięciu regionalnych syndykatach dziennikarzy. W W. M. Gdańsku istnieje jedenasty syndykat, obejmujący tylko dziennikarzy Polaków.

Syndykat dziennikarzy jest osobą prawną, opierającą organizację swą na statucie jednolitym, opracowanym przez Związek Dziennikarzy Rzeczypospolitej Polskiej z siedzibą w Warszawie, który jest zrzeszeniem regionalnych syndykatów. Syndykat dziennikarzy jest związkiem zawodowym w rozumieniu dekretu z 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dziennik Praw Państwa Polskiego Nr 15, poz. 209).

Celem każdego syndykatu jest: obrona godności, praw i interesów moralnych i materialnych dziennikarzy zawodowych, reprezentacja tych interesów oraz pomoc materialna.

Poszczególne syndykaty dziennikarzy obejmują — w myśl statutów — zakresem osobowym tylko współpracowników (redakcyjnych) pism codziennych i agencyj informacyjnych, znajdujących się w stosunku umowy o pracę z wydawnictwem, pod warunkiem, że praca dziennikarska stanowi ich jedyne albo główne źródło utrzymania. Publicyści więc, a także wydawcy i właściciele przedsiębiorstw prasowych nie mogą być członkami syndykatów dziennikarzy.

Wspomniany wyżej Związek Dziennikarzy R. P. wpisany został w 1932 r. do rejestru Głównego Inspektora Pracy na podstawie przepisów dekretu o pracowniczych związkach zawodowych z 1919 r. W myśl art. 11 tego dekretu Związek Dziennikarzy jest zrzeszeniem związków zawodowych. Syndykalny charakter Związku podkreślony został w art. 2 statutu ZDRP, określającym, że celem Związku jest „obrona moralnych i materialnych interesów zawodu dziennikarskiego, ujednostajnienie polityki socjalnej zawodu i oddziaływanie na ustawodawstwo dotyczące praw i warunków pracy dziennikarzy".

Umowa o pracę dziennikarza unormowana została postanowieniami rozporządzenia Prez. Rzplitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ustaw Nr 35, poz. 323), które to rozporządzenie obejmuje w myśl art. 2 pkt 4 — dziennikarzy. Ponadto

z dniem 1 kwietnia 1938 r. obowiązuje w dziennikarstwie układ zbiorowy pracy, zawarty na podstawie ustawy o układach zbiorowych pracy z dnia 14 kwietnia 1937 r. (Dz. Ustaw Nr 31, poz. 242)*).

Projekt układu zbiorowego pracy w dziennikarstwie opracowany został w listopadzie 1937 roku przez Komisję Porozumiewawczą, wyłonioną przez Związek Dziennikarzy oraz Polski Związek Wydawców. W ostatecznej redakcji układ zbiorowy pracy w zasięgu ogólno-państwowym parafowany został 29 stycznia 1938 r. i podpisany w Ministerstwie Opieki Społecznej z dnia 11 lutego tegoż roku**).

Układ zbiorowy pracy w dziennikarstwie ma charakter ramowy i obejmuje cały obszar Rzeczypospolitej (art. 2 § 1), wiążąc wszystkie wydawnictwa codzienne. Art. 32 przewiduje zawieranie układów regionalnych w sprawie wynagrodzenia. Określając podstawowe pojęcia trzech grup osobowych: dziennikarzy, aplikantów dziennikarskich i „zewnętrznych współpracowników dziennika", układ wyłącza tę ostatnią grupę, jak również pracowników techniczno-redakcyjnych, tj. fotoreporterów, korektorów, stenotypistki itp. (art. 5 § 1 i 2). Kwalifikacje wymagane od dziennikarzy są następujące (art. 3):

1) stałe i zawodowe trudnienie się publicystyką, zbieraniem i opracowywaniem lub ocenianiem materiału, przeznaczonego do umieszczenia w... dzienniku lub biuletynie agencyjnym;
2) posiadanie obywatelstwa polskiego i korzystanie w pełni z praw cywilnych i obywatelskich;
3) nieskazitelny charakter;
4) odbyta aplikacja dziennikarska.

Organami realizującymi postanowienia układu zbiorowego są komisje, składające się z przedstawicieli Związku Dziennikarzy i Związku Wydawców, mianowicie: Komisja Kwalifikacyjna, której zadaniem jest prowadzenie rejestrów dziennikarzy i aplikantów dziennikarskich, Komisja Odwoławcza oraz Komisja Rozjemcza.

Szczególną uwagę poświęca układ zbiorowy zasadom etyki dziennikarskiej. Art. 1 pkt e formułuje te zasady ogólnikowo (rzetelność, troska o dobro Państwa, zachowanie tajemnicy zawodowej itp.). Ustalenie tez zakresu etyki dziennikarskiej jest jednym z zadań Komisji Kwalifikacyjnej.

---

*) Układ zbiorowy pracy w zawodzie dziennikarskim obowiązuje do 31 grudnia 1939 r.

**) Prawna i socjologiczna analiza: J. G. Wengierow „Ogólnopaństwowy układ zbiorowy pracy dla dziennikarstwa". (Dod. do Nr 3/1938 „Prasy").

Troskę o poziom etyczny dziennikarza podkreśla układ jeszcze w art. 1 pkt e stwierdzając, że

„do podstawowych zasad etyki dziennikarskiej należą oprócz ogólnych wymagań rzetelności i koleżeńskości zawodowej, stała troska o dobro Państwa i interes publiczny, obowiązek dochowania tajemnicy zawodowej, branie odpowiedzialności za swoje prace, nieprzekraczanie granic wolności prasy, określonych przez prawo i niepodejmowanie się czynów, nie licujących z godnością zawodu".

Jak wyżej zaznaczyłem, Komisja Kwalifikacyjna ma za zadanie prowadzenie rejestrów dziennikarzy i aplikantów dziennikarskich. Rejestr ma charakter deklaracyjny, stwierdzając w myśl art. 16 i nast. układu, że osoba wpisana do rejestru posiada kwalifikacje na dziennikarza lub — na podstawie orzeczenia Komisji Kwalifikacyjnej — je utraciła.

Instancją odwoławczą od orzeczeń Komisji Kwalifikacyjnej i organem nadzorczym jest Komisja Odwoławcza w składzie sześcioosobowym i z kadencją dwuletnią. Rozstrzyga ona ponadto w tych sprawach, które w Komisji Kwalifikacyjnej nie zostały zdecydowane wskutek równości głosów. Układ zbiorowy przewiduje wreszcie klauzulę arbitrażu, w myśl której wszystkie spory rozstrzygane są przez Komisję Rozjemczą (w składzie 6 członków i tyluż zastępców wybranych na okres dwuletni, przy równej reprezentacji wydawców i dziennikarzy).

Potrzeba nawiązania kontaktu z wydawcami znajduje wyraz w utworzeniu wspólnych instytucyj. Zadanie to spełniają komisje mieszane, działające niezależnie od organów powołanych do życia na podstawie układu zbiorowego. Są to komisje: 1) orzekająca, powołana do strzeżenia dobrych obyczajów prasowych, 2) porozumiewawcza, załatwiająca sprawy pomiędzy Związkiem Dziennikarzy i Związkiem Wydawców z wyjątkiem tych, które wynikają ze stosowania układu zbiorowego oraz 3) komisja dla spraw ubezpieczeniowych. We wszystkich tych komisjach udział biorą w równej liczbie reprezentanci dziennikarzy i wydawców.

Rozdział drugi (art. 19—46) układu zbiorowego zawiera przepisy normatywne o ochronie pracy dziennikarzy. A więc: zawarcie i rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie, czas pracy, urlopy. Zawarcie umowy o pracę musi być dokonane na piśmie, ale na życzenie obu stron umowa może być ustna (art. 21). Dziennikarza obowiązuje

jednomiesięczne wypowiedzenie umowy (art. 23), a w stosunku do dziennikarza, który przepracował ponad 10 lat w tym samym wydawnictwie, dziennikarza liczącego ponad 50 lat oraz w stosunku do redaktora naczelnego umowa o pracę może być rozwiązana za 6-io miesięcznym wypowiedzeniem (art. 24 § 2). Wynagrodzenie może być wypłacane tylko w gotówce i co do wysokości nie może być niższe od norm, zawartych w układach regionalnych między syndykatami a reprezentacją Związku Wydawców*).

Uregulowany został również w układzie zbiorowym czas pracy dziennej i nocnej, odpoczynek w dni świąteczne, prawo do wynagrodzenia za pracę dodatkową. Dziennikarze i aplikanci dziennikarscy mają prawo do urlopu ustawowego. Pracujący ponad 20 lat oraz wykonywujący pracę nocną — 6 tygodniowego.

Poniższa tablica pozwala porównać zmiany wprowadzone przez układ zbiorowy w porównaniu z dekretem o umowie o pracę i innymi aktami prawodawczymi.

Rozporządzenie Prez. Rzplitej o umowie o pracę prac. umysł. z 16 marca 1928 r.:	**Układ zbiorowy pracy w dziennikarstwie:**
potwierdzenia zawartej umowy o pracę — pracownik ma prawo żądać od pracodawcy (art. 6).;	**zawarcie umowy o pracę** następuje na piśmie, ...na życzenie obu stron umowa może być ustna (art. 21 § 1);
forma wypowiedzenia — ustna albo na piśmie;	**formalne wypowiedzenie** przez pracodawcę powinno być dokonane na piśmie (art. 24);
wypowiedzenie ustawowe: trzymiesięczne (art. 25 pkt 4);	**wypowiedzenie** — jednomiesięczne (art. 23). Z redaktorem naczelnym, jego zastępcą, dziennikarzem który przepracował ponad 10 lat albo przekroczył 50 lat życia, umowa o pracę może być rozwiązana za wypowiedzeniem 6-miesięcznym (art. 24 § 2);
odprawa pośmiertna (art. 42) wypłacana jest rodzinie w wysokości 3-mies. wynagrodzenia po 10 latach, a 6-mies. wynagrodzenia po latach 20.	**odprawa pośmiertna** w wysokości 3-mies. wynagrodzenia już po rocznej pracy (art. 29).

*) Orzecznictwo SN wyjaśniło, że wynagrodzenie umówione przez przedsiębiorstwo dziennikarskie z pracownikiem dziennikarskim obejmuje w braku innego wyraźnego zastrzeżenia także wynagrodzenie za pracę w dni niedzielne i świąteczne. (Teza na podstawie orzecz. SN Izby III z 15.I.1931 r. Rw. 2484/30, Ruch Prawniczy, Ek. i Socjol. 1932, str. 181).

Ustawa o czasie pracy z 18 grudnia 1919 r. znowelizowana w 1931 i 1933 r., jednolity tekst Dz. U. Nr 94 poz. 734:

czas pracy 8-godzinny dzień i 48-godzinny tydzień; normy równoważne; za pracę nadliczbową dodatki od 25—50%;

praca w niedziele i święta jest dozwolona w zakładach użyteczności publicznej, szpitalach, hotelach itp., zakładach o ruchu ciągłym, w razie nieszczęśliwych wypadków i konieczności państwowych;

dni świąteczne wylicza rozp. Prez. Rzplitej o dniach świątecznych z 15 listopada 1924 r.

Ustawa o urlopach z 16 maja 1922 r.:

urlop pracownika umysłowego: jeden miesiąc po rocznym okresie pracy;

czas pracy: 7 godzin i praca nocna — 6 godzin. Tygodniowo: 42 albo 36 godzin (art. 34); za pracę niedzielną — jedna doba wolna. Po pracy nocnej: 12 godz. odpoczynku;

praca wzbroniona w nast. dni świąteczne: wigilia Bożego Narodzenia, pierwsze święto Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy oraz w święto Zesłania Ducha Św. (art. 36 § 1);

dodatek za pracę nocną: 20%;

urlop: co rok według ustawy. Po 15 latach — 5 tygodni urlopu, a po 20 latach oraz w razie stałej pracy nocnej — 6 tygodni.

W układzie również unormowane zostało natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy. Prócz przyczyn uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy w rozumieniu art. 31 i 32 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych dziennikarz może natychmiast rozwiązać umowę o pracę także wskutek przyczyn natury etycznej lub polityczno-wydawniczej. Mianowicie w razie „nakłaniania dziennikarza przez pracodawcę do czynów sprzecznych z etyką“ (art. 25 § 1 pkt a) oraz jeśli nastąpi *zasadnicza zmiana dotychczasowego kierunku pisma* w drodze oświadczenia publicznego lub w inny widoczny sposób, jeśli dalsza współpraca w redakcji pisma byłaby sprzeczna z przekonaniami politycznymi dziennikarza lub z etyką (art. 25 § 1 pkt b). Ważną przyczyną jest również zaprzestanie wydawania dziennika.

Niezwłoczne rozwiązanie umowy przez dziennikarza w razie zmiany politycznego kierunku pisma jest postanowieniem niezmiernie ważnym. Taką „clause de conscience“ zawiera również włoska ustawa oraz francuski statut zawodowy dziennikarzy z 1935 r. (art. 30 d), przewidując prawo do żądania odprawy. Dodajmy, że w Polsce dziennikarzowi przysługuje w razie niezwłocznego rozwiązania umowy prawo do pełnego wynagrodzenia za miesiąc, w którym rozwiązanie nastąpiło, oraz za następne trzy lub sześć (redaktor naczelny, dziennikarz 50-letni itd.) miesięcy.

Czyny sprzeczne z etyką, akty nielojalności wobec wydawnictwa, założenie własnego czasopisma, podjęcie się zajęcia sprzecznego z charakterem zawodu dziennikarza oraz publiczne wystąpienie przeciw kierunkowi dziennika względnie działalność polityczną dziennikarza, sprzeczną z tym kierunkiem — zalicza układ zbiorowy pracy do grupy przyczyn ważnych, uprawniających *pracodawcę* do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę (art. 26 § 1).

W związku z zawartymi w układzie zbiorowym przepisami o wypowiedzeniu umowy nasuwa się uwaga, że jedynie w tym postanowieniu (art. 24 § 2) oraz postanowieniu o urlopach znajdujemy korzystniejsze normy na rzecz redaktorów naczelnych, ich zastępców oraz dziennikarzy starszych wiekiem. Jest to odstępstwo od zasady jednolitego traktowania wszystkich pracowników w wydawnictwie prasowym jako dziennikarzy. Hierarchia organizacyjna, uznająca stanowiska redaktorów działu i redaktorów naczelnych, nie została w układzie zbiorowym uwzględniona. Niejasna też jest sprawa współudziału redaktora naczelnego w zawarciu i rozwiązaniu umowy o pracę z dziennikarzem, ustalaniu kolejności urlopów itp. Brak przepisów wykładać należy prawnie w tym sensie, że sprawy te należą do zakresu regulaminu pracy, przewidzianego w art. 43—50 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Problem *wykształcenia fachowego* został w układzie zupełnie pominięty. Istnieje tylko — aplikacja. Aplikantem dziennikarskim może być osoba posiadająca wykształcenie średnie; a nawet od tego minimum w drodze wyjątku może być zwolniona (art. 4 § 2). Jest to cenzus zbyt skromny ze względu na dzisiejszą tendencję do specjalizacji*). Może się to stać hamulcem utrudniającym normalny rozwój prasy i w konsekwencji doprowadzi do deprecjacji drukowanego słowa i roli prasy w oddziaływaniu na opinię społeczną. Dokształcanie zawodowe, choćby w formie kursów doraźnie zorganizowanych, również nie zostało w układzie uregulowane.

Selekcja narybku dziennikarskiego w drodze wymagań w dziedzinie wykształcenia ogólnego i ewentualnie fachowego lepiej prawdopodobnie spełniłaby zadanie, aniżeli numerus clausus w stosunku do aplikantów (art. 7 § 1 pkt 2), który to przepis właśnie rzetelnemu talentowi pisarskiemu może zamknąć drogę w zawodzie dziennikarskim.

---

*) Wiele słusznych uwag wypowiada na ten temat Stanisław Zalewski w broszurze: „Zawodowość czy fachowość w dziennikarstwie" — Warszawa, 1936, str. 23 i nlb.

Na zakończenie podkreślić należy, że w Polsce normalizacja prawna stosunków w zawodzie dziennikarskim poszła po drodze własnej, dalekiej od naśladowania wzorów obcych. Pewne analogie można by znaleźć raczej w instytucjach francuskiego statutu dziennikarskiego z 1935 r. Nasz układ zbiorowy pracy w dziennikarstwie przystosowany został do swoistych warunków politycznych, kulturalnych i gospodarczych oraz do tradycji historycznej, w której najsilniejszym akcentem jest — idea wolności.

Na szczegółową ocenę układu zbiorowego jest jeszcze — naszym zdaniem — za wcześnie. Dopiero po dłuższym stosowaniu układu w różnych środowiskach dziennikarskich będzie można układ poddać krytyce i wypowiedzieć się de lege ferenda.

W każdym razie stwierdzić należy, że układ zbiorowy w dziennikarstwie jest pod względem prawnym ważnym etapem w normalizacji stosunków dziennikarskich, a zarazem dokumentem rzetelnej i pełnej dobrej woli współpracy między zrzeszonymi dziennikarzami i wydawcami.

Władysław Bagiński

W SPRAWIE UDZIAŁU PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH JAKO PEŁNOMOCNIKÓW PRZED SĄDAMI*).

Na tle postępowania o nadanie klauzuli wykonalności orzeczeniom komisyj rozjemczych, przewidzianym w art. 21 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r. o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Dz. U. R. P. z 1931 r. poz. 706), powstają w praktyce sądowej wątpliwości co do tego, czy należy w tym postępowaniu dopuszczać przedstawicieli pracowniczych związków zawodowych, działających na podstawie dekretu z dnia 8 lutego 1919 r. (Dz. Pr. Nr 15, poz. 209), jako pełnomocników strony, która jest członkiem związku.

Przedstawiciele pracowniczych związków zawodowych domagają się dopuszczenia ich jako pełnomocników procesowych, powołując się na to, że działają jako reprezentanci związku zawodowego, który

*) Autor niniejszego artykułu, należący do grona osób interesujących się w sposób szczególnie bliski zagadnieniami prawa pracy, jest jednym ze współpracowników Departamentu Ustawodawczego Ministerstwa Sprawiedliwości. Przegląd Prawa Pracy pozyskał w osobie p. Władysława Bagińskiego nowego członka Komitetu Redakcyjnego, a artykuł niniejszy jest nawiązaniem bezpośredniej współpracy p. Bagińskiego z naszym pismem.

sprawuje zarząd zawodowo-gospodarczych i kulturalnych interesów swoich członków z mocy przepisów prawa i postanowień statutu i który przeto może być pełnomocnikiem tych członków w myśl art. 85 k. p. c.

Niektóre sądy natomiast stoją na stanowisku, że art. 85 k. p. c. nie daje dostatecznej podstawy do dopuszczenia przedstawiciela pracowniczego związku zawodowego jako pełnomocnika procesowego, skoro przepis ten pracowniczych związków zawodowych nie wymienia, jak to czynią np. przepisy prawa o sądach pracy (art. 21 § 1 pkt 2).

Wątpliwości dotyczą więc wykładni przepisu art. 85 k. p. c. i zawierają się w pytaniu:

„Czy pracowniczy związek zawodowy może być uważany za osobę sprawującą zarząd interesów swoich członków?“.

Art. 85 k. p. c. rozróżnia sprawowanie zarządu majątku od sprawowania zarządu interesów.

Pod pojęciem sprawowania zarządu interesów należy — zdaniem naszym — rozumieć wykonywanie czynności zmierzających do zabezpieczenia i ochrony określonych interesów.

Tak rozumiane sprawowanie zarządu może dotyczyć zarówno interesów majątkowych, jak i wszystkich innych (np. zawodowych, kulturalnych, moralnych).

Lege non distinguente — art. 85 ma na myśli interesy w najszerszym tego słowa znaczeniu, gdyż interesy majątkowe objęte są pojęciem „majątku“. Byłoby rzeczą zbędną dodawanie w tym przepisie wyrazów „lub interesów“, gdyby nie chodziło właśnie o rozszerzenie pojęcia zarządu także na interesy niemajątkowe.

Sprawowanie zarządu interesów jest okolicznością faktu. Jednak z punktu widzenia art. 85 k. p. c. wydaje się konieczne, aby zarządca interesów, zgłaszający się jako pełnomocnik strony, której interesami zarządza, pozostawał z tą stroną w stosunku prawnym, uprawniającym go do wykonywania zarządu.

Podstawą takiego stosunku prawnego może być np. umowa o pracę lub o zlecenie. Może nią być jednak także i uczestnictwo w stowarzyszeniu, jeżeli stowarzyszenie to (osoba prawna) jest powołana do zarządu interesów swoich członków.

Zarząd interesów może być wykonywany zarówno przez osoby fizyczne, jak i przez osoby prawne. Art. 85 k. p. c. nie przewiduje w tej mierze żadnych ograniczeń.

Art. 85 k. p. c. nie przewiduje również, aby zarząd interesów,

uprawniający do występowania przed sądem w charakterze pełnomocnika strony, musiał dotyczyć wszystkich interesów. Może on dotyczyć tylko części interesów (podobnie co do zarządu majątku — komentarz do k. p. c. Kruszelnickiego str. 178). W takim przypadku zarządca interesów może być pełnomocnikiem strony w sądzie, jeżeli postępowanie sądowe dotyczy interesów znajdujących się pod jego zarządem.

Każdy pracowniczy związek zawodowy, działający na podstawie dekretu z dnia 8 lutego 1919 r., jest osobą prawną (art. 6), powołaną do obrony interesów ekonomicznych (należy rozumieć: ekonomiczno-zawodowych) i kulturalnych pracowników (art. 1), czyli do wykonywania czynności stanowiących treść pojęcia zarządu interesów.

Pozostawiając na boku nie będące w danym przypadku przedmiotem sporu zagadnienia, czy to ustawowe prawo zarządu dotyczy interesów wyłącznie członków związku, czy też odnosi się ono do interesów wszystkich — nawet nie będących członkami związku — pracowników „danej gałęzi pracy, lub gałęzi pokrewnych lub podobnych" — stwierdzić można w każdym razie, że pracownik, przystępujący na członka pracowniczego związku zawodowego, wyraża indywidualnie wolę przekazania temu związkowi zarządu swoich interesów ekonomiczno-zawodowych i kulturalnych, a związek przez swoją działalność zarząd ten rzeczywiście wykonuje (np. drogą zawarcia układu zbiorowego pracy).

Stąd wniosek, że związek zawodowy jest osobą sprawującą zarząd interesów ekonomiczno-zawodowych i kulturalnych swoich członków, a przeto zdolną do zastępowania tych interesów przed sądem na podstawie art. 85 k. p. c. i na mocy udzielonego przez stronę pełnomocnictwa.

Pogląd, że pełnomocnikiem procesowym może być także osoba prawna, a nie tylko osoba fizyczna, nie budzi wątpliwości. Czynności procesowe wynikające z pełnomocnictwa osoba prawna wykonuje za pośrednictwem swego przedstawiciela.

W sprawach należących do właściwości sądów pracy art. 85 k. p. c. nie stosuje się, gdyż kwestię pełnomocnictwa w tym zakresie na zasadach odmiennych uregulował przepis art. 21 § 1 i 2 prawa o sądach pracy.

Przepis ten zwęził (a nie rozszerzył) ustalony w art. 85 k. p. c. zakres osób, które mogą być pełnomocnikami stron. Dotyczy to np. adwokatów, spośród których pełnomocnikami w postępowaniu przed sądami pracy mogą być w zasadzie jedynie radcowie prawni praco-

dawców lub stowarzyszeń zawodowych (art. 21 § 3), a tylko w sprawach przewidzianych w art. 32 prawa o sądach pracy (art. 21 § 2), tj. w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 300 złotych, także wszyscy inni adwokaci.

Dotyczy to również osób sprawujących zarząd interesów stron. Prawo o sądach pracy nie daje uprawnienia do zastępowania strony przed sądami pracy wszystkim zarządcom interesów bez względu na stosunek prawny, jaki ich łączy ze stroną — jak to czyni art. 85 k. p. c. Spośród kategorii osób, które mogą być uważane za zarządców interesów, prawo o sądach pracy wymienia jedynie stowarzyszenie zawodowe (pracowniczy związek zawodowy) względnie jego przedstawiciela (art. 21 § 1 pkt 2) oraz kierownika lub funkcjonariusza zakładu pracy, działającego w zastępstwie pracodawcy (pkt 4). Inne osoby sprawujące zarząd interesów stron są wyłączone z zakresu osób, które mogą być pełnomocnikami przed sądami pracy.

Wymienienie więc związku zawodowego (względnie przedstawiciela takiego związku) w art. 21 § 1 pkt 2 prawa o sądach pracy nie jest rozszerzeniem określonego przepisem art. 85 k. p. c. kręgu osób, upoważnionych do zastępowania stron przed sądami. Przepisy art. 21 § 1 i 2 prawa o sądach pracy mieszczą się bez reszty w pojęciach i granicach zakreślonych przepisem art. 85 k. p. c., a ich tendencją jest — jak to już wspomniano — dodatkowe jeszcze ograniczenie (ze względów społecznych) zakresu osób, które mogą być pełnomocnikami stron w tzw. sprawach pracowniczych. I z tego więc wynika, że już na podstawie przepisu art. 85 k. p. c. pracowniczy związek zawodowy może — jako zarządca interesów ekonomiczno-zawodowych i kulturalnych swych członków — zastępować przed sądem pracownika będącego członkiem związku, jeżeli pracownik ten udzieli związkowi (względnie jego przedstawicielowi) odpowiedniego pełnomocnictwa.

Prawo to przysługuje związkowi jedynie w zakresie interesów, których popieraniem i obroną związek się zajmuje, zresztą z ograniczeniami wynikającymi z tzw. przymusu adwokackiego (art. 86 k.p.c.).

Nadmienić należy, że podobne stanowisko w sprawie wykładni art. 85 k. p. c. zajęło Ministerstwo Sprawiedliwości w piśmie swoim z dnia 13 lipca 1933 r. Nr I PA 0380/1/1/33, skierowanym do Prezesów Sądów Apelacyjnych w Poznaniu i Toruniu. Treść pisma tego została podana w pracy Gadomskiego i Świątkowskiego pt. Ochrona pracy robotników rolnych, I wykład systematyczny (wydawnictwo Instytutu Spraw Społecznych) na stronie 90 i in.

Z ORZECZNICTWA.

59.

PREKLUZJA Z ART. 41 ROZP. O UMOWIE O PRACĘ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Termin przewidziany w art. 41 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323) stanowi prekluzję powództwa, a nie przedawnienie roszczenia.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 19 września 1938 r. L. C. II. 364/38.

Uzasadnienie:

Nie ma przepisu w ustawie, by ważnej przyczyny bezzwłocznego rozwiązania umowy pracy lub braku takiej przyczyny można było dochodzić tylko w drodze przewodu karnego, zatem chybione są wywody kasacji o skutkach wdrożenia sprawy karnej, o ile chodzi o bieg terminu dochodzenia roszczeń cywilnych z bezprawnego rozwiązania umowy pracy.

Termin z art. 41 rozp. o um. o pr. prac. umysł. uznano zgodnie z ustawą za prekluzję. Wydane równocześnie rozporządzenie o umowie pracy robotników stanowi w tej samej sprawie o przedawnieniu skargi (art. 20) i brak podstawy do przyjęcia, by dla takiego samego roszczenia unormowano w jednej ustawie przedawnienie roszczenia, zaś w drugiej, równoczesnej, przedawnienie skargi.

Brak też podstaw do przyjęcia woli prawodawcy, by roszczenie pracownika umysłowego gasło do sześciu miesięcy, zaś takie same roszczenie robotnika do trzech lat, choćby w tym trzyleciu miało przez 30 miesięcy chromać na niemożność sądowego dochodzenia.

Nie mogło też być wolą prawodawcy, by robotnik, który po zwolnieniu z pracy stał się niezdolny do działań prawnych i przez sześć miesięcy nie miał prawnego zastępcy, tracił praktycznie możność ściągnięcia swej pretensji, gdyż termin prekluzji nie zna przerwy, zaś pracownik umysłowy w tym samym położeniu mógł spokojnie czekać na ustanowienie kuratora (art. 278 k. z.). Przepis art. 41 rozp. o um. o pr. prac. umysł. tworzy więc prekluzję powództwa — a nie przedawnienie roszczenia.

W skardze kasacyjnej nie uzasadniono podstaw z art. 426/2 k. p. c. (art. 427 k. p. c.).

Stosunek pracy rozwiązano dnia 3 marca 1935 r., zatem pozew z tytułu bezprawności tego rozwiązania wniesiony choćby 12 czerwca 1936 r. oddalono zgodnie z ustawą.

60.

TERMIN PŁATNOŚCI TRZYMIESIĘCZNEGO ODSZKODOWANIA.

Wynagrodzenie pracownika za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, w razie zaniedbania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie właściwym, płatne jest

z dniem rozwiązania umowy i od tego dnia biegnie prekluzja z art. 41 rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 19 września 1938 r. L. C. II. 373/38.

Uzasadnienie:

Powód zawarł z pozwanym umowę pracy jako poborca skarbowy dnia 30 maja 1936 r., zwolniono go z pracy bez wypowiedzenia i pozwem z dnia 27 lutego 1937 r. jako pracownik umysłowy dochodzi należności za trzymiesięczny okres wypowiedzenia, gdyż, jak twierdzi, nie było ważnej przyczyny bezzwłocznego zwolnienia go z pracy.

Wynagrodzenie pracownika umysłowego za trzymiesięczny okres zaniedbanego wypowiedzenia płatne jest z dniem rozwiązania umowy (art. 39 ust. ost. rozp. o um. o pr. prac. umysł.), zatem od tego dnia biegnie prekluzja z art. 41 cyt. rozp.

Błędny prawnie jest więc pogląd kasacji, że rozwiązanie umowy z dnia 30 maja 1936 r. należy uznać za nieistniejące, zaś należność za trzy miesiące należy rozłożyć na raty, wedle dat trzech miesięcy po rozwiązaniu umowy i od tych dat liczyć prekluzję z art. 41 cyt. rozp.

Powództwo wniesione po upływie terminu prekluzji oddalono zgodnie z ustawą.

61.

ZAŚWIADCZENIA O PRACY. — PODSTAWA OBLICZANIA NALEŻNOŚCI ZA NIEZWŁOCZNE ZWOLNIENIE PRACOWNIKA BEZ UZASADNIONEJ PRZYCZYNY.

1. Pracodawca jest obowiązany w wydanym pracownikowi świadectwie pracy wskazać jedynie rodzaj jego zatrudnienia nie zaś tytuł. Pracownik, który był zatrudniony przy budowie drogi nie może żądać zaświadczenia, że pracował w charakterze drogomistrza, gdyż użycie tej nazwy w świadectwie określałoby właśnie tytuł, nie zaś rodzaj zatrudnienia.

2. Postanowienie zawarte w umowie o pracę, w myśl którego pracownikowi umysłowemu służy wypowiedzenie tylko na miesiąc — jest nieważne.

3. Podstawą obliczenia należności, wynikającej z art. 39 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323), jest pełne wynagrodzenie pracownika.

4. Za wynagrodzenie, które stanowić ma podstawę obliczenia należności pracownika z art. 39 przytoczonego rozporządzenia, w razie jeżeli pracownik otrzymywał płacę ryczałtową, obejmującą również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uważać należy pełną płacę ryczałtową bez jakichkolwiek potrąceń z tytułu nieprzepracowanych godzin nadliczbowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 4 października 1938 r. L. C. II. 488/38.

Uzasadnienie:

Powód żąda od pozwanej świadectwa, że przy budowie drogi pracował u niej w charakterze drogomistrza.

Wyrok zaskarżony przyjął zgodnie z ustawą, że żądanie takie nie odpowiada wymogom art. 24 rozp. prac. umysł., gdyż zaświadczenie, że powód był drogomistrzem, określałoby tytuł, nie zaś rodzaj zatrudnienia powoda.

Chybione są wywody kasacji, że słowo drogomistrz określa rodzaj zatrudnienia, podobnie jak słowa lekarz, felczer, murarz. Są to bowiem nazwy zawodowe, określające dokładnie rodzaj zatrudnienia, bądź w szczególnej ustawie, jak o praktyce lekarskiej l. 712/32 Dz. Ust., o czynności felczerskiej l. 396/21 Dz. Ust., bądź ogólnie w ustawie przemysłowej (art. 142). Nie ma zaś w ustawie takiego określenia zajęć drogomistrza, zatem użycie tej nazwy w świadectwie stwierdzałoby tytuł, a w każdym razie nie stwierdzałoby rodzaju zatrudnienia. Pozwana nie jest też instytucją rządową lub samorządową, zatem obojętne jest, czy instytucje te używają słowa drogomistrz jako tytułu swych pracowników, czy dla określenia ich zajęć.

Pytanie, czy pozwana dała powodowi świadectwo określające dokładnie rodzaj jego zatrudnienia, byłoby istotne, gdyby powód dochodził w sporze świadectwa obejmującego działy jego zajęć, opuszczone w zaświadczeniu z 10 grudnia 1936 r., nie zaś dochodził, jak w tym sporze, tytułu drogomistrza.

Bezzasadna jest też skarga kasacyjna pozwanej.

Ustalono, że powód w myśl umowy dozorował robotników przy budowie drogi, lecz zarazem odbierał i mierzył materiały do budowy, obliczał ich masę, kierował pracą robotników samodzielnie, choćby dorywczo, jak przy usuwaniu nagłego zalewu robót przez wodę deszczową, że poza nadzorem żadnej pracy fizycznej nie pełnił, a ustalenia te wykazują trafną ocenę prawną, że powód był pracownikiem umysłowym. Uznały to zresztą obie strony zgodnie w umowie pracy z 6 lipca 1936 r., wedle której pozwana przyjęła powoda, jako pracownika umysłowego.

W stosunku pracy, zawartym na czas nieoznaczony, służy więc powodowi wypowiedzenie trzymiesięczne (art. 25/4 rozp. prac. umysł.). Odmienne postanowienie umowne, przyznające powodowi wypowiedzenie tylko na miesiąc, jest nieważne (art. 1 cyt.).

Ustalony przebieg zajścia między powodem a inż. G. wykazuje, że była to sprzeczka o sposób technicznego wykonania robót, zatem wyrażenie powoda, przez które zwolniono go z pracy, było niewątpliwie nietaktem, lecz nie miało cech obrazy lub zniewagi przełożonego. Nie mogło też poderwać autorytetu inż. G. u robotników, skoro równocześnie widzieli oni skutki technicznego pomysłu powoda i inż. G.

Płaca powoda 250 zł na miesiąc była pełnym wynagrodzeniem, jakie jest podstawą obliczenia należności z art. 39 rozp. prac. umysł.

Obojętne jest, że płaca ta obejmowała także ryczałt za godziny nadliczbowe, gdyż właśnie ryczałt wyrażony w jednym, stałym wynagrodzeniu miesięcznym wyklucza doliczanie przez pracownika należności za prace dodatkowe objęte ryczałtem, ale też wyklucza ich odliczanie przez pracodawcę w wypadku z art. 39 cyt.

62.

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ PODCZAS CHOROBY PRACOWNIKA. SKUTKI BEZPRAWNEGO ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRACOWNIKIEM.

1. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może nastąpić także podczas choroby pracownika umysłowego, jeżeli choroba jego trwa dłużej niż trzy miesiące.

2. Sprzeczne z ustawą zwolnienie pracownika z pracy kończy stosunek pracy, a dla pracownika powstają stąd tylko prawa określone w art. 39 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. Ust. Nr 35, poz. 323).

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 12 listopada 1938 r. L. C. II. 1043/38.

Uzasadnienie:

Kasacja wywodzi sprzecznie z ustawą, że pracownika umysłowego, niezdolnego wskutek choroby dłużej niż trzy miesiące do pracy, nie można zwolnić bezzwłocznie z umowy (art. 32 lit. b. rozp. prac. umysł.). Szczegół ten nie ma jednak w sporze znaczenia wobec rozwiązania umowy przez wypowiedzenie oraz wobec korzystniejszych od ustawy warunków umowy pracy (art. 1 cyt.).

Ustawa i umowa stron nie dozwala wypowiedzenia umowy pracy w pierwszym, trzymiesięcznym okresie choroby pracownika (art. 29 rozp. prac. umysł. § 57 norm służb.). Skoro więc powód chorował i nie pracował od lipca, to w listopadzie pozwana mogła wypowiedzieć mu pracę ważnie, choćby wciąż jeszcze był chory. Obojętne są więc zarzuty powoda, sprzeczne zresztą z aktami i z ustaleniem sądowym, że w listopadzie 1936 r. wypowiedziano mu pracę w czasie choroby...

Stosunek służbowy rozwiązano przeto ważnie z końcem maja 1937 r., zatem powództwo o ustalenie dalszego trwania umowy pracy i o zapłatę poborów służbowych za czerwiec 1937 r. oddalono zgodnie z ustawą.

Bezprawne rozwiązanie umowy przez pracodawcę nie uprawnia zresztą pracownika do żądania, by stosunek pracy uznać za trwający nadal, jak tego powód dochodzi w sporze. Sprzeczne z ustawą zwolnienie pracownika kończy stosunek pracy, a dla pracownika powstają stąd tylko prawa określone w art. 39 rozp. prac. umysł. Powództwo o ustalenie, że stosunek służbowy trwa nadal, uległoby zatem oddaleniu, gdyby nawet powód wykazał, że umowę rozwiązano wbrew ustawie.

63.

MASZYNISTA-MECHANIK — ZALICZENIE DO PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Udzielanie palaczom przez maszynistę-mechanika wskazówek, jak mają obsługiwać maszyny, nie uzasadnia jeszcze zaliczenia danej osoby do kategorii pracowników umysłowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 27 września 1938 r. L. C. II. 431/38.

Uzasadnienie:

Powód, maszynista-mechanik, miał umowny obowiązek naprawy maszyn młyna, gorzelni i tartaku pracodawcy w dobrach Nienadowa oraz naprawy maszyn rolniczych i w tym charakterze dawał palaczom wskazówki, jak mają obchodzić się z maszynami.

Ustalenia te wykazują trafną ocenę prawną zaskarżonego wyroku, że powód nie był majstrem kierującym pracą w zakładzie lub jego oddziałach, bo nie kierował pracą innych osób, a tylko sam pełnił pracę przy maszynach, zatem narzędziach i za tę własną pracę był odpowiedzialny. Udzielanie palaczom wskazówek, jak mają obsługiwać maszyny, nie jest pracą umysłową z art. 2/1 rozp. o umowie o pracę prac. umysł., bo udzielenie wskazówek nie jest kierowaniem pracą, ani też maszyna, przy której palacz pracuje, nie jest zakładem pracy lub jego oddziałem. Kształcenie ucznia przez majstra nie stoi również w związku z wymogami pracy umysłowej z art. 2 cyt. rozp. W skardze kasacyjnej nie uzasadniono podstaw kasacji co do dalszych części roszczenia pozwu (art. 427 k. p. c.).

64.

CHARAKTER UMOWY AKWIZYTORA.

Akwizytor jest tylko wtedy pracownikiem, gdy zależy służbowo od pracodawcy co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy i gdy w wyniku odpłatnego pozbycia samej pracy gospodarczy jej rezultat idzie na rachunek pracodawcy, nie mając istotnego wpływu na należności umowne akwizytora.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 6 września 1938 r. L. C. II. 147/38.

Uzasadnienie:

Przedmiotem umowy pracy jest sama praca, pozbyta za wynagrodzeniem (art. 441 k. z.).

Nabytą pracę pracodawca w granicach umowy może więc dysponować co do czasu, miejsca i sposobu jej świadczenia, a stąd powstaje zależność służbowa pracownika od pracodawcy, będąca istotną cechą stosunku pracy (art. 448 k. z.). Z odpłatnego pozbycia samej pracy wynika też, że gospodarczy rezultat pracy idzie na rachunek pracodawcy i nie ma istotnego wpływu na należności umowne pracownika.

Akwizytor jest więc tylko wtedy pracownikiem z art. 2/8 rozp. o umowie o pracę prac. umysł., jeżeli jego stosunek umowny podpada pod ogólne, wyżej podane, wymogi umowy pracy.

65.

INSPEKTORZY „DIABOLO-SEPARATOR".

1. Tzw. „inspektorzy (podróżujący) obwodowi" firmy „Diabolo-Separator" są pracownikami umysłowymi niesamodzielnie pracującymi.

2. Za istotną cechę, odróżniającą samoistnego, niezależnego agenta handlowego od pracownika zatrudnionego przez firmę, uważać należy moment zależności faktycznej danej osoby jako pracownika od firmy jako pracodawcy w zakresie przedmiotu, rozmiaru, czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy, uwidaczniający się w obowiązku pozostawania tej osoby w gotowości wykonywania poszczególnych zleceń pracodawcy w granicach zakreślonych umową, przy czym, jeżeli ustalenie istnienia lub nieistnienia momentu zależności nie jest możliwe na zasadzie samej umowy, należy wziąć pod uwagę całokształt okoliczności konkretnego przypadku.

3. Pobieranie prowizji od transakcji nie stwierdza jeszcze, że dana osoba jest samodzielnym agentem handlowym jako też nie wyłącza istnienia zależności służbowej.

Wyrok NTA z dnia 7 października 1938 r. l. rej. 425/36.

66.

SKŁAD SĄDÓW W SPRAWACH NALEŻĄCYCH DO WŁAŚCIWOŚCI SĄDU PRACY. ZARZUT ROZPOZNAWANIA SPRAWY PRZEZ NIEWŁAŚCIWY SKŁAD SĄDU.

1. W sprawach, należących do właściwości sądu pracy w tych miejscowościach, które nie należą do okręgu żadnego sądu pracy, sądy orzekają w składzie normalnym i dlatego też skarga apelacyjna od wyroku, wydanego w takiej sprawie nie przez sąd pracy, lecz przez sąd grodzki, nie może być rozpoznana przez sąd okręgowy, jako odwoławczy, w składzie sędziego zawodowego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

2. Przepis art. 273 § 3 u. s. p., w myśl którego zarzut, że sprawa ulega rozpoznaniu nie przez jednego sędziego, lecz w składzie trzech sędziów lub odwrotnie, może być podniesiony najpóźniej na pierwszym posiedzeniu sądu i przed zgłoszeniem zarzutu co do istoty sprawy, odnosi się wyłącznie do sędziów zawodowych, nie zaś do osób, które nie są sędziami i wyjątkowo na podstawie szczególnego przepisu ustawy współdziałające przy wymiarze sprawiedliwości.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 18 lipca 1938 r. L. C. III. 496/38.

67.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDÓW PRACY W ODNIESIENIU DO PRACOWNIKÓW GOSPODARSTW ROLNYCH.

Sprawy pracowników w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodowych i w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które mają przeważający charakter przemysłowy lub handlowy, należą do właściwości sądów pracy bez względu na to, czy znajdują się w obszarach czy poza obszarami gmin miejskich.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 24 listopada 1938 r. L. C. II. 939/38.

Uzasadnienie:

Skarga kasacyjna usiłuje wykazać podstawę zaskarżenia ze stanowiska art. 426 l. 2 k. p. c. naruszeniem przepisów art. 2 § 1 l. 2 prawa o sądach pracy przez to, że sąd drugiej instancji nie uwzględnił zarzutu niewłaściwości sądu pracy — skoro — jakkolwiek powódka jako spółka akcyjna prowadzi szereg stacji doświadczalnych dla produkcji nasion rolniczych, to jednak pozwany był pracownikiem w gospodarstwie rolnym a nie w oddziele handlowym powódki, wobec czego w myśl powołanego przepisu do właściwości sądu pracy nie należy spór powódki przeciwko pozwanemu o oddanie mieszkania służbowego.

Zarzuty te są bezpodstawne. Według art. 2 § 1 l. 2 prawa o sądach pracy do właściwości sądów pracy nie należą spory pracowników i praktykantów w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodowych oraz w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które nie mają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego, a znajdują się poza obszarami gmin miejskich.

Z powyższego przepisu wynika zatem, że sprawy pracowników w gospodarstwach rolnych, leśnych i ogrodowych i w przedsiębiorstwach z nimi związanych, które mają przeważający charakter przemysłowy lub handlowy, należą do właściwości sądów pracy bez względu na to, czy znajdują się w obszarach, czy poza obszarami gmin miejskich.

Ustalono, że gospodarstwo powódki jest gospodarstwem czysto przemysłowym i handlowym, gdyż jest przeznaczone wyłącznie dla produkcji nasion rolniczych.

Z ustalenia tego wynika przeto, że gospodarstwo powódki ma przeważający charakter przemysłowy i handlowy, bo produkuje nasiona rolnicze w celach handlowych, dlatego obojętna dla oceny sprawy jest okoliczność, że powódka uprawia także część gruntu w sposób czysto rolniczo-gospodarczy.

Stanowisko to zgodne jest również z określeniem przez rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 19 stycznia 1934 r. (Dz. U. R. P. Nr 11, poz. 95) pojęcia przedsiębiorstw z rolnictwem związanych, które nie mają przeważającego charakteru przemysłowego lub handlowego.

Według tego rozporządzenia nie należą do przedsiębiorstw ściśle z rolnictwem związanych przedsiębiorstwa, które podlegają obowiązkowi wpisu do rejestru handlowego i te przedsiębiorstwa mają przeważający charakter przemysłowy lub handlowy.

Powódka jest spółką akcyjną i podlega jako taka obowiązkowi wpisu do rejestru handlowego, jest kupcem rejestrowym, dlatego spory jej z pracownikami zajętymi w jej przedsiębiorstwach należą do właściwości sądów pracy (art. 5, 329, 335 § 1 k. h., art. 2 § 1 l. 2 prawa o sądach pracy).

68.

ZATARGI MIĘDZY PRACODAWCAMI A PRACOWNIKAMI ROLNYMI NA ZIEMIACH ZACHODNICH.

Niewykonanie przez pracodawcę nałożonego nań orzeczeniem Komisji Rozjemczej, wydanym na podstawie rozporządzenia Komisariatu Naczelnej Rady Ludowej z dnia 15 czerwca 1919 r. o urządzeniu Inspektoratu Pracy w rol-

nictwie i o załatwianiu zatargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi (Tyg. Urz. Nacz. Rady Lud. Nr 31, poz. 98), obowiązku przyjęcia pracownika do pracy uprawnia jedynie pracownika do wytoczenia powództwa o odszkodowanie za naruszenie obowiązku umownego, gdyż wymienione orzeczenie Komisji Rozjemczej, zobowiązujące pracodawcę do przyjęcia pracownika, ma jedynie znaczenie umowy o pracę.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 26 sierpnia 1938 r. L. C. III. 1800/37.

Uzasadnienie:

Powód domaga się odszkodowania podanego w pozwie, twierdząc, że pozwana nie przyjęła go do pracy od 1 kwietnia 1935 r. i powołuje się na prawomocne orzeczenie Komisji Rozjemczej na powiat Mogilno z dnia 21 grudnia 1928 r., orzekające, iż powoda należy przyjąć ponownie do pracy, które to orzeczenie zostało zatwierdzone przez głównego inspektora pracy w dniu 28 stycznia 1929 r.

Z przepisu art. 19 rozp. Komisariatu Naczelnej Rady Ludowej z 15 czerwca 1919 r. (Tyg. Urzęd. Nr 31, poz. 98) wynika, że orzeczenia Komisji Rozjemczej, chociaż nazwane wyrokami, jeżeli zobowiązują pracodawcę do przyjęcia pracownika do pracy, mają znaczenie jedynie umowy o pracę. Przepis ten bowiem postanawia, że powstałe na podstawie ugody lub orzeczenia Komisji Rozjemczej umowy pracy podlegają ogólnym przepisom prawa cywilnego i przepisom o umowie pracy w szczególności. Niewykonanie obowiązków pociąga za sobą konsekwencje przewidziane w prawie cywilnym, w szczególności zaś, w razie uznania umowy przez sąd za rozwiązaną z winy pracowników, przewidzianą przez ustawę utratę praw wynikających z umowy. Chociażby więc nawet pomienione orzeczenie Komisji Rozjemczej z 1928 r. zobowiązywało pozwaną do przyjęcia powoda do pracy, to rzeczą powoda było, w razie niewypełnienia tego obowiązku, wytoczyć powództwo o odszkodowanie za naruszenie obowiązku umownego.

69.

PRACOWNIK JAKO ŚWIADEK W SPRAWIE DOTYCZĄCEJ WYMIARU PODATKU DOCHODOWEGO OD UPOSAŻEŃ.

Pracownik nie może być świadkiem w sprawie dotyczącej wymiaru podatku dochodowego od jego własnego uposażenia.

Wyrok NTA z 20 stycznia 1939 r. l. rej. 5944/35, OPA 2513/39.

Uzasadnienie:

Skarżącej wymierzono podatek dochodowy od uposażeń od różnych kwot wypłaconych jej pracownikom, od których skarżąca podatku nie potrąciła i nie wpłaciła. Na wezwanie do złożenia dowodów, iż kwoty te nie podlegają podatkowi jako zwroty kosztów służbowych, przedłożyła skarżąca wyjaśnienia co do każdej z pozycji z osobna oraz dowody, których treści w aktach nie

utrwalono, a które zostały skarżącej zwrócone. Na odwołanie skarżącej władza pozwana wyłączyła z podstawy wymiaru pewne kwoty, określając je jako wyszczególnione w dowodach kasowych koszty biletów kolejowych, natomiast dalej idących wniosków odwołania nie uwzględniła, powołując się na to, że skarżąca nie udowodniła, że sumy wypłacone pracownikom z tytułu diet i zwrotu kosztów podróży zostały przez nich użyte na koszty połączone z czynnościami służbowymi.

Na zarzuty skargi rozważył NTA co następuje:

Skarga zarzuca brak uzasadnienia w zaskarżonej decyzji, które dowody i dlaczego uznane zostały przez władzę pozwaną za niewystarczające oraz dlaczego pominięto ofiarowany w odwołaniu dowód z przesłuchania pracowników jako świadków. Zarzut pierwszy odpiera władza pozwana tym, że z dowodów zaofiarowanych przeprowadziła i uwzględniła tylko te, które stwierdzały fakt poniesienia kosztów służbowych. Zasadności tej obrony NTA jednak nie może ocenić, gdyż akta nie zawierają żadnych ustaleń co do rodzaju i treści przedłożonych przez skarżącą dowodów, wobec czego kwestia, czy wadliwość postępowania, wyrażająca się w braku należytego rozprawienia się z przedłożonymi przez skarżącą dowodami, nie jest istotna, nie może być przez NTA rozważona, a stan faktyczny sprawy wymaga w tym kierunku uzupełnienia.

O ile chodzi o drugi zarzut, podnosi władza pozwana, że zeznania pracowników, jako osób zainteresowanych, nie mogą stanowić środka dowodowego. Stanowisko to jest słuszne tylko w odniesieniu do każdego poszczególnego pracownika, jako płatnika podatku, w jego własnej sprawie podatkowej — nie ma natomiast przeszkód w traktowaniu tychże pracowników na równi z każdym innym świadkiem w odniesieniu do faktów, dotyczących innych pracowników. Całkowite więc pominięcie w zaskarżonej decyzji rozprawienia się z ofiarowanym przez skarżącą dowodem z przesłuchania jej pracowników jako świadków stanowi również wadliwość postępowania.

70.

STOSUNEK MIĘDZY PRACODAWCĄ A OSOBĄ ZASTĘPUJĄCĄ ROBOTNIKA.

1. Nie powstaje w sposób milczący umowa o pracę między pracodawcą a osobą, która wyręcza robotnika w pracy.

2. Wszelkie uprawnienia, wynikające z rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. Ust. Nr 35, poz. 324) służą tym robotnikom, którzy zawarli umowę o pracę, a przeto nie odnoszą się do osób, wyręczających w pracy robotników.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 5 listopada 1938 r. L. C. II. 878/38.

Uzasadnienie:

Ustalono, że umowę o sprzątanie i opalanie biura pozwanej zawarł mąż powódki a powódka przy pracy tej wyręczała męża.

Skoro powódka pracowała za męża, przeto także milcząco nie zawarła z pozwaną umowy o pracę. Między powódką a pozwaną nie było więc ani wyraźnej, ani milczącej umowy pracy, za czym nie służy też powódce wynagrodzenie za pracę (art. 441 k. z.). Wszelkie uprawnienia z ustawy L. 324/28 Dz. Ust. służą tym robotnikom, którzy zawarli umowę pracy (art. 1—3—4 cyt.), zatem nie odnoszą się do stosunku między stronami.

Nowe twierdzenia skargi kasacyjnej, że mąż powódki zawarł umowę pracy w jej imieniu, sprzeczne z ustaleniem sądowym, nie mogą być przedmiotem rozważań kasacyjnych (art. 439 k. p. c.).

Dowód, że inni robotnicy mieszkali u pozwanej bezpłatnie, choć nie sprzątali biura i że powódka istotnie pracowała przy sprzątaniu, był obojętny wobec stwierdzenia, że stron nie wiązał stosunek pracy. Pominięcie tego dowodu nie mogło zatem wpłynąć na wynik.

71.

POTRĄCANIE Z WYNAGRODZEŃ ROBOTNICZYCH OPŁAT NA FUNDUSZ PRACY.

Pobierane periodycznie wynagrodzenie robotnika za pracę należy w rozumieniu art. 15 ustawy z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy (Dz. Ust., poz. 163) traktować jako „stałe“, tj. podlegające opłacie na Fundusz Pracy, również i wtedy, gdy należy się jedynie za czas faktycznie przepracowany (a więc z wyłączeniem choroby, nieobecności robotnika, okresów niepogody uniemożliwiającej pracę itp.).

Wyrok NTA z dnia 30 listopada 1938 r. l. rej. 5523/37.

Uzasadnienie:

Wojewódzkie Biuro Funduszu Pracy we Lwowie wymierzyło skarżącej od wynagrodzenia wypłaconego robotnikom w czasie od 16 marca 1936 r. do 25 lipca 1936 r. tytułem opłaty, przewidzianej w art. 15 ustawy z dnia 16 marca 1933 r. o Funduszu Pracy poz. 163 Dz. Ust. kwotę 53 zł 70 gr. Odwołania skarżącej opartego na tym, że robotnicy zatrudnieni w piaskowni pobierali wynagrodzenie tylko za czas faktycznie przepracowany z wyłączeniem choroby, nieobecności robotnika, okresów niepogody uniemożliwiającej pracę, że więc wynagrodzenie ich jest z natury rzeczy niestałe, Urząd Wojewódzki orzeczeniem z dnia 25 sierpnia 1937 r. L. P. O. 43/40/36 nie uwzględnił, wychodząc z założenia, że przez stałe wynagrodzenie za najemną pracę, należy rozumieć wszelkie wynagrodzenie oparte na prywatno-prawnym stosunku pracy, z wyjątkiem, gdy wynagrodzenie to nie wynika ani z przepisu prawa, ani umowy lub zwyczaju, lecz jest wyłącznie zależne od woli pracodawcy.

To orzeczenie jest przedmiotem skargi, która, podtrzymując stanowisko zajęte w odwołaniu, szerzej je uzasadnia.

Jedyną sporną kwestią między stronami jest wykładnia tego zdania art. 15 wyżej powołanej ustawy, który postanawia, że osoby pobierające uposażenie służbowe bądź stałe wynagrodzenie za najemną pracę opłacają na rzecz Fun-

duszu 1% całkowitego dochodu osiągniętego z tych źródeł. Co więc miał na myśli ustawodawca mówiąc o stałym wynagrodzeniu za najemną pracę robotnika? Odpowiedzi na to pytanie nie daje ani sama ustawa, ani też rozporządzenie wykonawcze z dnia 31 marca 1933 r. poz. 176 Dz. Ust., które również w § 3 posługuje się terminem „stałe" wynagrodzenie, nie podając żadnego bliższego określenia, ani wreszcie kodeks zobowiązań, który w art. 452 § 1 wspomina o „stałym" wynagrodzeniu przeciwstawiając je tantiemie, prowizji, procentom od obrotu, produkcji, oszczędności lub tym podobnym korzyściom. Wedle nauki (patrz np. Prof. Dr Longchamps'a „Zobowiązania" na stronie 527) wynagrodzeniem stałym jest w rozumieniu tego przepisu wynagrodzenie za samo pełnienie pracy w odróżnieniu od dodatkowego zależnego od pewnych poszczególnych okoliczności wymienionych w art. 452 k. z.

Kryterium zatem, jakie wynagrodzenie za pracę najemną robotników jest „stałym" w rozumieniu ustawy o Funduszu Pracy, należy szukać w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników poz. 324 Dz. Ust., mając przy tym na uwadze, że zamiarem ustawodawcy było pociągnięcie jak najszerszego koła osób do świadczeń na rzecz tego Funduszu, że zatem wykładnia terminu „stały" nie powinna być traktowana w żadnym razie w kierunku ścieśniającym.

Otóż wedle art. 4 powyższego rozporządzenia umowy o pracę mogą być zawarte: a) na okres próbny, b) na okres wykonania określonej roboty, c) na czas określony, d) na czas nieokreślony. W świetle powyższych rozważań należy dojść do wniosku, że pobierane periodycznie przez przeciąg kilku miesięcy wynagrodzenie robotnika, oparte na stosunku pracy choćby tylko za czas faktycznie przepracowany z wyłączeniem choroby, nieobecności robotnika, okresów niepogody uniemożliwiającej pracę, jest w rozumieniu powołanej wyżej ustawy o Funduszu Pracy wynagrodzeniem stałym.

Wobec powyższego skarga ulega oddaleniu.

72.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY ZA ZWLEKANIE Z ODDANIEM CHOREGO PRACOWNIKA POD OPIEKĘ LEKARSKĄ.

Pracodawca, który nie miał obowiązku leczenia pracownika, nie ponosi winy za szkodę wyrządzoną pracownikowi przez zwlekanie z oddaniem pracownika pod opiekę lekarską.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 12 listopada 1938 r. L. C. II. 994/38.

Uzasadnienie:

Ustalono, że powód pracował u pozwanego na roli jako robotnik dzienny od 7 sierpnia 1933 r., że po żniwach został jeszcze u pozwanego, by skosić bobik, po czym dnia 30 sierpnia 1933 r. odszedł do szpitala.

Ustalenie to wykazuje, że stosunek służbowy zawarto na czas potrzeby przejściowej i że nie trwał przez miesiąc, zatem choćby pozwany przyjął po-

woda do spólności domowej, nie miał wobec niego obowiązków leczenia, określonych w § 1156 u. c., jak to trafnie przyjął wyrok zaskarżony.

W sporze istotne było więc zbadanie, czy powoda przyjęto na czas potrzeby przejściowej i jak długo pracował u pozwanego, a ustaleń w tym względzie powód apelacją nie zaskarżył.

Natomiast pytanie, czy powód był dziennie płatny, nie miało znaczenia w sporze, gdyż przepis § 1156 u. c. nie zajmuje się sprawą terminu płatności wynagrodzenia za pracę.

Zarzuty co do wiarogodności dowodów, na których oparto ustalenia sądowe, nie podlegają rozpatrywaniu w kasacji (art. 426 k. p. c.).

Skoro pozwany w myśl § 1156 u. c. nie miał obowiązku leczenia powoda, obojętne staje się pytanie, czy zawinił szkodę powoda przez to, że przez pięć dni zwlekał z oddaniem go pod opiekę lekarza, zatem z wykonaniem takiego obowiązku.

Natomiast pytanie, czy pozwany zawinił powstanie u powoda ropowicy jest obojętne dlatego, że powództwo oparto na zaniedbaniu leczenia, nie zaś na wywołaniu choroby z winy pozwanego.

73.

OPŁATA STEMPLOWA OD ZALICZEK NA WYNAGRODZENIE.

Pisma, stwierdzające odbiór zaliczki na płacę przez pracowników pozostających w stosunku służbowym, nie podlegają opłacie z art. 114 u. o. s.

Wyrok NTA z dnia 29 listopada 1938 r. l. rej. 4147/37.

Uzasadnienie:

Rozpatrując skargę, która zarzuca, iż zakwestionowane pisma są jedynie wolnymi w myśl art. 137 pkt 9 u. o. s. od opłaty stemplowej pokwitowaniami, a nie, jak władza przyjęła, pismami stwierdzającymi przyjęcie nowego długu, podlegającymi opłacie stemplowej, przewidzianej w art. 114 u. o. s., uznał N. T. A. zapatrywanie skarżącej za trafne. Pracodawca bowiem udzielając swym pracownikom zaliczki na płacę, jak słusznie skarga twierdzi, nie zawiera z nimi żadnych umów, a reguluje jedynie w sposób odmienny od zwykłego, tryb wypłaty poborów poszczególnym pracownikom, wypłacając im pobory względnie część tychże z góry (anticipando). W konsekwencji nie wypłaca im następnie poborów za cały czas, za który usługi pracownika przez udzielenie zaliczki zostały wynagrodzone, względnie wypłaca pobory w zwykłym trybie ich wypłaty, lecz odpowiednio zmniejszone.

Z tych powodów umieszczone na zakwestionowanych pismach potwierdzenia pracowników, iż przyznaną im zaliczkę na płacę otrzymali, przedstawiają się jako wolne w myśl art. 137 pkt 9 u. o. s. od opłaty pokwitowania, stwierdzające odbiór kwot należnych im z tytułu stosunku służbowego.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

12.

W jakim terminie pracodawca obowiązany jest wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe?

Ustalenie terminu płatności należności za godziny nadliczbowe ma znaczenie praktyczne w kilku przypadkach. Tak więc w myśl art. 276 k. z. bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym wierzytelność stała się wymagalna. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wymagalność wierzytelności z umowy o pracę rozpoczyna się w ustawowym lub w granicach ustawy umówionym terminie każdorazowej wypłaty wynagrodzenia (Zb. Urzęd. 246/30). Zagadnienie to posiada również znaczenie w zakresie ubezpieczeniowym — „data wypłaty" należności za godziny nadliczbowe pociąga skutki w zakresie wymiaru składki, a w ślad za tym i policzalności odpowiednich kwot do wymiaru świadczeń (art. 15 ustawy o ubezp. społ. i art. 11 dekretu o ubezp. prac. umysł.).

Nie ulega wątpliwości, że zapłata za godziny nadliczbowe jest wynagrodzeniem za pracę. Wprawdzie wysokość należności nie jest ustalona na podstawie umowy, lecz wynika z ustawy, to jednak okoliczność ta nie zmienia charakteru wypłaty. Podobnie bowiem stawka z układu zbiorowego nie wynika z umowy indywidualnej, jednak żądając jej zastosowania pracownik domaga się w istocie uiszczenia należności za pracę.

W myśl art. 9 ustawy o czasie pracy „zakłady pracy obowiązane są prowadzić dla każdego pracownika osobne wykazy godzin nadliczbowych z oznaczeniem należnej za nie płacy".

Skoro zapłata za pracę w godzinach nadliczbowych jest uiszczeniem części wynagrodzenia, a ustawa o czasie pracy nic o terminie zapłaty za godziny nadliczbowe nie wspomina — wówczas do terminu tej zapłaty mogą mieć zastosowanie jedynie ogólne przepisy dotyczące terminu wypłaty wynagrodzenia.

Co do wypłaty wynagrodzenia robotnikom — kwestia ta wydaje się zupełnie jasna: w myśl art. 32 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników „wypłata robotnikom należnego wynagrodzenia powinna być dokonywana..."; prawo więc normuje termin wypłaty wynagrodzenia za pracę robotnikom, a lege non distinguente zasada

ta ma zastosowanie również do należności za godziny nadliczbowe. Znajduje to potwierdzenie w rozporządzeniu o księgach płacy i wykazach wypłat robotniczych (poz. 847/28), wydanym na podstawie art. 24 i 67 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników; w myśl § 1 ust. 3 pkt 5 lit. b) tego rozp. „księgi płacy i wykazy wypłat robotniczych powinny zawierać... wynagrodzenie z wyszczególnieniem... ilości godzin nadliczbowych i wysokości zapłaty za godziny nadliczbowe".

Sytuacja jest bardziej skomplikowana co do wypłat za godziny nadliczbowe pracownikom umysłowym. Mianowicie w myśl art. 15 ust. 1 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych „wypłata należącego się pracownikowi wynagrodzenia stałego odbywać się winna najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego". Na tle tego przepisu Sąd Najwyższy orzekł, iż nie ma on zastosowania do zapłaty za godziny nadliczbowe, która nie jest wynagrodzeniem stałym, zwłaszcza że powołany przepis ma charakter wyjątkowy i nie ulega wykładni rozciągłej.

W ten sposób stwierdzić trzeba, że rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę prac. umysł. nie określa terminu wypłaty wynagrodzeń niestałych. Jest to więc „przedmiot ustawą szczególną nie objęty" (art. 446 k. z.), a wobec tego można sięgnąć w poszukiwaniu odpowiedzi na to pytanie do działu o umowie o pracę w kodeksie zobowiązań. W myśl art. 451 § 3 k. z. „w każdym przypadku wynagrodzenie jest płatne najpóźniej z chwilą zakończenia stosunku pracy". Przepis ten ustanawia więc niebudzącą wątpliwości granicę terminu wypłaty również i w stosunku do należności za godziny nadliczbowe. Poza tym w myśl art. 451 § 1 k. z. terminy płatności ustala umowa lub zwyczaj. Również i ta kwestia nie budzi wątpliwości: jeżeli z pracownikiem umysłowym umówiono się, że będzie mu się wypłacało należności za godziny nadliczbowe miesięcznie lub taki był zwyczaj — zasada ta obowiązuje pomiędzy stronami. Chodzi jednak o przypadek, gdy ani umowy, ani zwyczaju nie ma.

Otóż sądzić trzeba, że do tych przypadków ma zastosowanie art. 451 § 2 k. z., który ustanawia obowiązek płacenia wynagrodzenia z dołu w pewnych sytuacjach z końcem każdego miesiąca kalendarzowego, zaś wynagrodzenie obliczone od godziny — z końcem każdego tygodnia. Można by pozornie sądzić, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest zapłatą „od godziny". Przypuszczenie takie jednak byłoby błędne — kodeks używając pojęcia „wynagrodzenia obliczonego od godziny" niewątpliwie ma na myśli przypadek, gdy

wynagrodzenie podstawowe jest ustalone od godziny (stosowana jest tzw. stawka godzinowa), bynajmniej zaś nie dotyczy to sytuacji, gdy chodzi tylko o zapłatę za pracę nadliczbową, ustaloną procentowo w stosunku do zasadniczego wynagrodzenia. Sądzić należy, że w przypadku, gdy ani umownie, ani zwyczajowo nie jest ustalony termin zapłaty za godziny nadliczbowe — ma zastosowanie zasada terminu wypłaty głównego (umówionego) wynagrodzenia: „jeżeli w umowie oznaczono wynagrodzenie miesięcznie lub według krótszych okresów czasu — z końcem każdego okresu, jeżeli je oznaczono według dłuższych okresów — z końcem każdego miesiąca kalendarzowego". Zapłata za godziny nadliczbowe nie jest umówiona (wynika z ustawy), jednak zapłata c a ł e g o wynagrodzenia (nie wyłączając należności za godziny nadliczbowe) regulowana jest terminami wynagrodzenia umówionego.

Wobec istnienia powyższej szczególnej zasady nie ma zastosowania do danego przypadku przepis art. 192 k. z., że dłużnik winien spełnić świadczenie w terminie wynikającym z natury zobowiązania (§ 1) lub jeśli termin spełnienia świadczenia nie może być w ten sposób określony — niezwłocznie po powstaniu zobowiązania (§ 2).

W konkluzji stwierdzamy: pracownikowi umysłowemu wynagrodzenie za pracę pełnioną w godzinach nadliczbowych winno być wypłacane stosownie do przepisu art. 451 § 2 k. z. w terminach umowy lub zwyczaju, a gdy terminów umowy lub zwyczaju nie ma — w terminach zależnych od tego, jakie wynagrodzenie oznaczono w umowie: przy miesięcznym wynagrodzeniu lub ustalonym dla okresów krótszych — z końcem każdego okresu, przy okresach dłuższych — z końcem każdego miesiąca kalendarzowego.

13.

Jaki urlop przysługuje pracownikom umysłowym zatrudnionym w gospodarstwach rolnych?

Odpowiedź na pytanie powyższe została sformułowana w piśmiennictwie dwukrotnie. Mianowicie adw. Feliks Godziejewski ogłosił na ten temat uwagi w „Gaziecie Rolniczej" z dnia 25 lipca 1930 r., przy czym stwierdził, iż „kwestia urlopów dla pracowników umysłowych zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i leśnych nie została ujęta w obowiązujące przepisy prawne...", a wobec tego w stosunku do pi-

sarzy folwarcznych, ekonomów, rządców „urlopy ich są zależne od woli i uznania pracodawcy".

Nieco odmienny wywód prawny podał w dodatku prawniczym Ilustrowanego Kuriera Codziennego w Nr 31 z 31 stycznia 1939 r. „dr A. J." pod tytułem „Prawo do urlopu księgowych, kasjerów, sekretarzy i administratorów w majątku rolniczym".

Wywód Godziejewskiego opiera się na przesłankach następujących:

„Kwestia urlopów dla pracowników umysłowych unormowana jest ustawą z dnia 16 maja 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 334), rozp. wykonawczym z dnia 11 czerwca 1923 r. (Dz. U. R. P. Nr 62, poz. 464) oraz rozp. z dnia 26 lipca 1929 r. (Dz. U. R. P. Nr 59, poz. 467). Przepisy te jednak nie mają zastosowania do pracowników umysłowych, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych. Rozporządzenie Prezydenta z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. R. P. Nr 35, poz. 323) również nie zawiera innych przepisów regulujących sprawę urlopów. Zestawiając wszystkie wyżej wymienione przepisy można dojść do wniosku, iż pracodawca zupełnie celowo pominął sprawę urlopów pracowników umysłowych, zatrudnionych w rolnictwie, pozostawiając jej uregulowanie pracodawcom rolnym według ich uznania. Że tak jest istotnie — na to wskazuje nam brzmienie wyżej przytoczonego rozporządzenia z dnia 26 lipca 1929 r., które w § 1 przytaczając poszczególne kategorie pracowników umysłowych, wyszczególnione w art. 2 rozp. Prez. o umowie o pracę, opuszcza wyraźnie „zakłady rolne i leśne" oraz „oficjalistów rolnych". Gdyby prawodawca miał zamiar rozciągnąć na pracowników rolnych dobrodziejstwo ustawy o urlopach — to wówczas niewątpliwie w przytoczonym § 1 omawianego rozporządzenia nie wyliczałby poszczególnych kategorii pracowników, na które moc obowiązująca ustawy o urlopach została rozciągnięta, a zarządziłby rozciągnięcie ustawy na wszystkie kategorie pracowników, wymienione w art. 2 rozporządzenia o umowie o pracę, a tym samym objąłby ustawowo pracowników rolnych. Z chwilą jednak, gdy stało się inaczej, gdy pracownicy rolni zostali zupełnie celowo pominięci w wyżej omówionym wyliczeniu — nie ma już żadnych wątpliwości, że kwestia urlopów dla pracowników umysłowych, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych i leśnych, nie została ujęta w obowiązujące przepisy prawne. Jeszcze przed wejściem w życie omawianego rozporządzenia, rozszerzającego zakres działania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach na cały szereg pracowników umysłowych nie objętych rozporządzeniem wy-

konawczym z dnia 11 czerwca 1923 r. — wypowiedział się w tej kwestii Sąd Najwyższy i to specjalnie w zastosowaniu do pisarzy folwarcznych. Sąd Najwyższy mianowicie w orzeczeniu swym z dnia 19 kwietnia 1928 r. C. 73/28 (O. S. P. tom VIII, poz. 55) uznał, iż omawiana ustawa o urlopach nie ma w ogóle zastosowania do pracowników zatrudnionych w rolnictwie, a zatem że pretensje pisarza folwarcznego o urlop są bezpodstawne. W dalszym ciągu swego orzeczenia Sąd Najwyższy przewiduje jednak, że w razie gdyby w folwarku istniało jakieś biuro, w którym pisarz pracowałby jako biuralista — to mógłby z tego tytułu rościć sobie prawa do urlopu na zasadzie art. 2 ust. 3 omawianej ustawy.

Reasumując wszystko wyżej wymienione, należy dojść do wniosku, że ustawa o urlopach ma zastosowanie jedynie do tych pracowników zatrudnionych w rolnictwie, którzy pracują jako biuraliści w biurach, a więc w zarządach dóbr itp. Pisarze folwarczni natomiast, ekonomi, rządcowie itd., jako pracownicy czysto rolni, przepisom tej ustawy nie podlegają i urlopy ich zależne są od woli i uznania pracodawcy.

Wywód dra A. J. opiera się na przesłankach następujących:

„Zważywszy, że wedle napisu ustawy z r. 1922, poz. 735 Dz. Ust. z r. 1933, ustawodawca określił ją jako ustawę o „urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu“ oraz zważywszy, że w art. 1 tej ustawy, w której określono różne kategorie pracowników podpadających pod przepisy tej ustawy, nie wymieniono pracowników w rolnictwie — nasuwa się wniosek, że wymienionym w pytaniu pracownikom nie należy się urlop jednomiesięczny, przewidziany w tej ustawie z roku 1922, lecz tylko urlop jednotygodniowy, wedle art. 465 k. z.

Jednak tej argumentacji przeciwstawiają się następujące szkopuły:

1) Art. 1 ustawy z r. 1922 określa szczegółowo te rodzaje pracowników, do których ona się stosuje, a wśród tych pracowników wymienia wprawdzie pracowników „w przemyśle, handlu“, ale obok nich także pracowników „w górnictwie, biurowości, instytucjach opieki społecznej, użyteczności publicznej“, widocznie więc uważa ustawodawca, że ci inni rodzajowi pracownicy nie są pracownikami w przemyśle i handlu, a skoro mimo to stosować do nich każe przepisy rzeczonej ustawy, to dochodzi się do wniosku, że napis ustawy z roku 1922 określający ją jako ustawę „o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu“ nie jest ścisły, jest ciaśniejszy

niż treść ustawy, więc też nie może być uznany za jedynie miarodajny dla wykładni tej ustawy.

2) Nie ulega też wątpliwości, że „szpitalnictwo, instytucje opieki społecznej i użyteczności publicznej", a po części również „biurowość" nie są przemysłem lub handlem. Skoro więc mimo to pracownicy zatrudnieni w tych instytucjach podpadają pod ustawę z r. 1922, to i ta okoliczność świadczy, że sprawa nie odnosi się tylko do pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych i handlowych.

3) Rolnictwo różni się bezsprzecznie wybitnie od przemysłu i handlu, więc też może mieć uzasadnienie odmienne ustawowe traktowanie pracowników w rolnictwie od pracowników w przemyśle i handlu, o ile chodzi o prawa urlopowe. Jednak z drugiej strony zatrudnienie księgowych, kasjerów lub sekretarzy w majątku rolniczym różni się też od pracy w rolnictwie, w szczególności od pracy na roli i posiada raczej cechy zatrudnienia biurowego, a w istocie swej nie różni się co do charakteru pracy od zatrudnienia analogicznych kategorii pracowników w zakładach przemysłowych i handlowych. Skoro zatem pracowników zatrudnionych w biurowości podciąga art. 1 ustawy z r. 1922 wyraźnie pod przepisy tej ustawy i skoro do księgowych, kasjerów i sekretarzy w zakładach przemysłowych i handlowych stosuje się ta ustawa o urlopach, to nie ma słusznej przyczyny, by jej nie stosować także do księgowych, kasjerów lub sekretarzy zatrudnionych w majątku rolniczym. Zatrudnienie administratora w majątku rolniczym nie jest także pracą rolniczą w ścisłym słowa znaczeniu, ma charakter zatrudnienia nadzorczego, pośrednio tylko z pracą na roli związanego i obejmuje kompleks czynności, w których przeważają raczej znamiona pracy biurowej, a po części przemysłowej i handlowej (zawieranie umów z pracownikami rolnymi, transakcje natury przemysłowej i handlowej w zakresie gospodarstwa rolniczego, przedstawicielstwo majątku na zewnątrz, wchodzenie w styczność z władzami, załatwianie spraw skarbowych itd.). Zatem podobne względy, jak co do księgowych, kasjerów i sekretarzy w majątku rolniczym, przemawiają za zrównaniem administratorów tych majątków z pracownikami w biurowości, o których mowa w art. 1 ustawy o urlopach z r. 1922. Zresztą nie byłoby również słuszne, by administrator majątku miał prawo do krótszego urlopu niż inni, hierarchicznie niżsi pracownicy w tym majątku.

4) Sąd Najwyższy uznaje możliwość pracownictwa w gospodarstwie rolnym lub ogrodniczym (pisarz folwarczny, ogrodnik w za-

kładach ogrodniczych) jako pracownictwa biurowego, np. w orzeczeniu z 19.IV.1928 I. C. 73/28 (Praca IX poz. 89) względnie jako pracownictwa w handlu czy przemyśle, np. w orzeczeniach z 19.XI.1930 III. 1 Rw. 1143/30 (Prz. Sąd. 1932, poz. 34) i z 19.X.1932 III. 1 Rw. 1382/32 (Prz. Sąd. 1934, poz. 389).

5) Tendencją ustawodawstwa pracowniczego jest pewnego rodzaju faworyzowanie pracowników, a w każdym razie ich ochrona prawna, za czym w kwestiach wątpliwych należy tłumaczyć przepisy ustawowe raczej na korzyść pracowników, a nie na ich niekorzyść; skoro więc przepisy ustawy o urlopach z r. 1922 są korzystniejsze dla pracowników, niż przepisy kodeksu zobowiązań o urlopach pracowniczych, przeto i ten wzgląd przemawia za zastosowaniem w sprawie omawianej ustawy z r. 1922.

Tak zatem zaleca się przyznanie księgowym, kasjerom, sekretarzom, administratorom po rocznym trwaniu zatrudnienia w danym majątku rolniczym raczej jednomiesięcznego urlopu w myśl ustawy o urlopach z r. 1922, poz. 735 Dz. Ust. z r. 1933, niż jednotygodniowego w myśl art. 465 k. z.

O ile w danym majątku rolniczym są prowadzone zakłady przemysłowe z gospodarstwem rolnym związane, np. gorzelnie rolnicze nie połączone z rafineriami, krochmalnie, suszarnie, przetwórnie warzyw i owoców, mleczarnie i młyny, a nawet mniejsze tartaki (p. rozp. z r. 1937 poz. 107 Dz. Ust.), to już z tego względu w mowie będące kategorie pracowników powinno się podporządkować przepisom ustawy o urlopach, jak innych pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu".

Harmonizując te rozbieżne wywody, należy poczynić następujące stwierdzenia:

1. Odróżnić należy przede wszystkim pracowników zatrudnionych „w biurowości" od pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych przy czynnościach, nie posiadających charakteru „biurowości". Co do pierwszej grupy pracowników niewątpliwie przepisy o urlopach mają pełne zastosowanie bez względu na miejsce położenia biura, w którym dany pracownik jest zatrudniony. Tak więc kasjer w dobrach, księgowy lub każdy pracownik kancelaryjny, którego praca i zakres obowiązków ogranicza się do wykonywania czynności w lokalu biurowym, korzysta z dobrodziejstw ustawy o urlopach, a w związku z tym z mocy ustawy ma prawo do urlopu miesięcznego, jeżeli jest pracownikiem umysłowym.

2. Natomiast ustawodawstwo polskie nie normuje szczegółowo

okresu urlopu przysługującego pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu w rolnictwie poza pracą biurową. Dotyczy to w równej mierze pracowników umysłowych, jak i pracowników fizycznych. Pracownicy fizyczni mają urlopy swoje unormowane w umowach zbiorowych względnie w orzeczeniach rozjemczych, przy czym dla ordynariuszy urlopy te z reguły wynoszą 12 dni roboczych w roku, natomiast co do pracowników umysłowych ustawodawca pozostawia załatwienie sprawy urlopu umowie indywidualnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem; pod tym względem p. Feliks Godziejewski jest w błędzie twierdząc, że urlopy są zależne „od woli i uznania pracodawcy". Ominięcie przez ustawę o urlopach stosunków pracy w rolnictwie jest spowodowane specjalnymi warunkami gospodarstw rolnych, które mogą zapewniać w okresach pracy międzysezonowej nawet dłuższe okresy wypoczynku, wymagając w sezonie pracy wyjątkowo wytrwałej i ciężkiej. Jeżeli więc ustawodawca pozostawia zagadnienie to dobrowolnym umowom i jedynie przez art. 465 k. z. ustala minimalny okres trwania urlopu, to jednak wydaje się błędne przypuszczenie, aby pracodawca działał słusznie i zgodnie ze swymi interesami, gdyby swym administratorom rolnym, nadleśniczym, leśniczym itp. przyznawał jedynie urlopy tygodniowe. Urlop bowiem ma na celu restytucję sił wyczerpanych pracą, uspokojenie nerwowe pracownika i dlatego umożliwienie pracownikowi wypoczynku w czasie urlopu leży w równej mierze w interesie pracownika, jak i pracodawcy.

W konkluzji stwierdzić należy, że szczegółowe przepisy prawa pracy nie normują sprawy urlopów pracowników umysłowych zatrudnionych w gospodarstwach rolnych poza biurowością (administratorzy, leśniczy itp.), zagadnienie urlopów tych pracowników jest pozostawione wolnej umowie stron, przy czym okres urlopowy nie może być niższy niż norma przewidziana w art. 465 k. z. Wszakże nie jest celowe ze stanowiska interesów pracodawcy zmniejszanie okresu urlopowego dla tych pracowników poniżej norm, które pozwalałyby tym pracownikom na normalny wypoczynek na równi z innymi pracownikami umysłowymi.

14.

Czy wpis szkolny uiszczany przez pracodawcę za dziecko pracownika jest częścią wynagrodzenia za pracę?

Zapytanie powyższe musi być rozpatrzone pod kątem samej zasady, następnie zaś ze stanowiska praktycznych wątpliwości, jakie się nasuwają przy rozwiązywaniu tej kwestii pod kątem oceny właściwości sądu pracy, wymiaru podatku dochodowego, wymiaru składki ubezpieczeniowej oraz wymiaru opłat na Fundusz Pracy.

Badając istotę tego wydatku, stwierdzić trzeba, że jest to konkretna wypłata dokonana przez pracodawcę, będąca istotnym powiększeniem wynagrodzenia pracownika. W razie gdyby pracodawca nie wziął na siebie obowiązku pokrywania tego wydatku, wydatek ten musiałby w całości pokrywać sam pracownik. Zobowiązanie się pracodawcy do pokrywania tego wydatku stanowi niewątpliwie dodatkowe świadczenie umowne na rzecz pracownika. W razie niewykonania zaciągniętego zobowiązania, pracownik może domagać się uiszczenia tej należności na równi z innymi składnikami swego wynagrodzenia. Wynagrodzeniem bowiem jest wszystko to, co świadczy pracodawca pracownikowi w zamian za wykonywaną przez pracownika pracę.

Przypomnieć wprawdzie trzeba, że korzyści przysługujące pracownikowi, polegające na tym, że w umowie zostało przyznane pracownikowi prawo do nabywania czegoś po tańszej cenie — nie są uważane za część wynagrodzenia, pracownik bowiem, korzystając z ulg przyznanych mu w powyższym zakresie, uiszcza ustalone z góry, aczkolwiek niższe niż osoby postronne, wynagrodzenie za przyznane mu korzyści, czyli że nie otrzymuje ich jako wynagrodzenia za pracę (S. N. 2411-2912.1937 C. III. 1661/35 R. Pr. Ek. I/1939, str. 153). Oczywiście jednak uiszczony przez pracodawcę wpis za dziecko pracownika nie podpada pod powyższe pojęcia. Natomiast cytowana zasada miałaby zastosowanie w przypadku, gdy np. pracownik jest zatrudniony w szkole (np. jest nauczycielem lub pracuje w biurze) i z tego tytułu dziecko jego jest zwolnione od opłaty wpisu; tego rodzaju ulga nie byłaby więc w rozumieniu powołanego orzeczenia częścią wynagrodzenia.

W konkluzji stwierdzić należy, że uiszczenie przez pracodawcę wpisu za dziecko pracownika stanowi część wynagrodzenia za pracę.

Pomimo tej zasady ogólnej istnieją wątpliwości co do charakteru wpisu szkolnego.

Tak więc co do wymiaru opłat na Fundusz Pracy obowiązuje wyjaśnienie Prezydium Rady Ministrów z 5 lipca 1933 r. Nr 70-53/33, w myśl którego zwrotu opłat szkolnych nie należy zaliczać do podstawy wymiaru opłat na Funduszu Pracy. Wyjaśnienie to obowiązuje, mimo że w myśl art. 15 ust. 1 ustawy o Funduszu Pracy z 16 marca 1933 r. (Dz. U. R. P. Nr 22, poz. 163) składkę opłacają „osoby pobierające uposażenie służbowe, bądź stałe wynagrodzenie za najemną pracę...“, gdy równocześnie w myśl art. 15 ust. 4 tejże ustawy, pracodawcy „uiszczają na rzecz Funduszu Pracy opłatę w wysokości 1% zarobków, uposażeń i wynagrodzeń wypłacanych... pracownikom“.

Podobnie co do wymiaru składki w ubezpieczeniu pracowników umysłowych wydane było w r. 1932 przez b. Z. U. P. U. w Warszawie pouczenie dla pracodawców, w myśl którego wpisu szkolnego nie należy zaliczać do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych. Odnośny przepis art. 11 ust. 1 rozp. Prez. Rzplitej o ubezpieczeniu pracowników umysłowych w brzmieniu obowiązującym stanowi, że: „do wynagrodzenia podlegającego zaliczeniu do ubezpieczenia należy prócz miesięcznej płacy stałej w gotówce także udział w zyskach, wynagrodzenie w naturze i wszelkie inne wynagrodzenia, które ubezpieczony otrzymuje na podstawie przepisów prawnych, umowy lub zwyczaju zamiast płacy lub obok niej“.

Podobnie w myśl art. 14 pkt 1 ustawy o ubezp. społecznym w brzmieniu noweli z 24 października 1934 r. „za faktyczny zarobek w rozumieniu ustawy niniejszej uważa się całkowity dochód ubezpieczonego, stanowiący wynagrodzenie za pracę, a mianowicie: wynagrodzenie pieniężne wraz z wszelkimi dodatkami (procenty, tantiemy i gratyfikacje itp.) wypłacane na podstawie umowy lub zwyczaju w danym przedsiębiorstwie, jeżeli dodatki te trwale wpływają na wysokość wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe“.

Wreszcie co do podatku dochodowego art. 20 ustawy (Dz. U. R. P. Nr 2 z r. 1936, poz. 6) stanowi, że „za dochód... z pracy najemnej uważa się wszelkiego rodzaju wynagrodzenia w pieniądzach lub w naturze, jakie podatnik uzyskuje ze swego wynagrodzenia służbowego lub z tytułu najmu pracy łącznie ze wszystkimi dodatkami...“. Stosownie do § 35 pkt 3 lit. a rozp. wyk. do ustawy o państwowym podatku dochodowym (Dz. U. R. P. Nr 40 z r. 1936,

poz. 301) za dochód za najemną pracę uważa się: „uposażenia służbowe, dodatki osobiste... czesne... i wszelkie inne dodatki jakąkolwiek bądź nazwę mające...“. Wyjaśnienia Ministerstwa Skarbu dotyczące podatku dochodowego traktują sumy wypłacane pracownikom z tytułu zwrotu wpisów szkolnych jako wynagrodzenie w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym.

W konkluzji wydaje się słuszne zajęcie stanowiska, że w myśl wszystkich przepisów wpis szkolny uiszczany przez pracodawcę za dziecko pracownika powinien być traktowany jednakowo jako część wynagrodzenia za pracę.

W.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

Bronisław Konbradt mgr pr.

POJĘCIE I ISTOTA INDYWIDUALNEJ UMOWY O PRACĘ W USTAWODAWSTWIE ITALSKIM I POLSKIM.

Ustawodawstwo italskie w stałym dążeniu do przebudowy życia społecznego i gospodarczego w państwie, którego organizacja oparta jest na zasadach ustroju korporacyjnego, szczególną uwagę poświęca zagadnieniu pracy, stanowiącej niezwykle żywotny i twórczy element w zakresie życia państwowego.

Praca pojmowana jest w świetle doktryny faszystowskiej nie jako narzędzie zarobkowania jednostki, lecz jako podstawowa funkcja organizmu państwowego i główne źródło egzystencji oraz rozwoju narodu. Zarówno w aktach ustawodawczych, jak i w licznych enuncjacjach politycznych italskich mężów stanu akcentowane jest znaczenie pracy jako służby publicznej dla dobra narodu. Do służby tej wciągnięci są wszyscy obywatele italscy bez względu na ich stanowisko społeczne, a zatem wykonywują ją obok pracowników również i pracodawcy.

Wydana w roku 1927 w rocznicę dziesięciolecia faszyzmu Karta Pracy — „Carta del lavoro“ stanowi podwalinę reglamentacji w zakresie ochrony i organizacji pracy. W myśl deklaracji II, zawartej we wspomnianej karcie, praca we wszystkich swych formach organizacyjnych, czy to techniczna i fizyczna, czy też umysłowa, jest obowiązkiem społecznym obywatela, stanowi przedmiot ochrony prawnej ze strony państwa i tytuł do udziału obywatela w życiu publicznym.

Umową o pracę w ogólności jest umowa pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, skutkująca powstanie pomiędzy nimi węzła prawnego, polegającego na obowiązku wykonywania pracy ze strony pracownika i obowiązku zapłaty w zamian za to wynagrodzenia ze strony pracodawcy. Opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Królestwa Italskiego projekt Nowego Kodeksu Zobowiązań i Umów zawiera następującą definicję umowy o pracę: „Umowa o pra-

cę jest umową, na mocy której jedna ze stron zobowiązuje się do świadczenia usług na rzecz drugiej przez wykonywanie pracy pod jej kierunkiem w zamian za wynagrodzenie, jakie druga strona zobowiązuje się zapłacić pierwszej". Analogiczną definicję znajdujemy w ustawodawstwie polskim (vide art. 441) k. z. i art. 1 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników).

Jeśli chodzi o oznaczenie nazwy stron w umowie o pracę, ustawodawstwo i doktryna italska posługują się niejednolitą terminologią. Podczas gdy cytowany projekt italskiego k. z. używa nazwy „pracownik" i „pracodawca", italska ustawa o pracownikach umysłowych z dn. 10 listopada 1924 r. (la lege sull'impiego privato) odróżnia „pracowników umysłowych" (impiegati) i „pryncypałów" (principali), wprowadzając do pojęcia umowy o pracę nomenklaturę bardziej odpowiadającą specyficznej naturze tego stosunku prawnego, opartego na zależności służbowej świadczeń pracownika od pryncypałów. Niektórzy uczeni italscy, jak Barassi określają pracodawcę jako wierzyciela, pracownika zaś jako dłużnika pracy. Podstawą tej terminologii jest wynikające z umowy o pracę uprawnienie pracodawcy do żądania wykonania usług i odpowiadający temu uprawnieniu obowiązek pracy ze strony pracownika.

Kodeks Cywilny Italski, podobnie jak i polski kodeks zobowiązań, zalicza umowę o pracę do kategorii umów najmu usług. Nie należy jednak przypuszczać, by każda umowa najmu usług była umową o pracę.

Umową bowiem o pracę jest tego rodzaju umowa najmu usług, w której praca wykonywana przez pracownika jest zależną od pracodawcy.

Moment tej zależności akcentuje wyraźnie Kodeks Cywilny włoski. O stosunku podporządkowania mówią motywy do art. 159 i 160 projektu Tilla i Longchamps'a. Planiol (Traité elementaire t. II, str. 1831/2), Bandry-Lacantinière, Wahl t. II N. 1210, Kaskel (Arbeitsrecht, wyd. 1928, str. 84) w zależności służbowej dopatrują się istotnej cechy umowy o pracę.

Całą grupę umów, których przedmiotem jest praca ludzka przeznaczona dla zaspokojenia potrzeb drugiego, nazywa kodeks zobowiązań umowami o świadczenie usług. Takimi umowami obok umowy o pracę są ponadto umowa o naukę, umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o pośrednictwo, umowa o przechowanie.

Najbardziej zbliżoną do umowy o pracę formą świadczenia usług jest umowa o naukę.

Według doktryny italskiej umowa o wyszkolenie (il contratto di tirocinio) jest kontraktem, na mocy którego pracodawca zobowiązuje się do udzielenia zawodowego wykształcenia uczniowi, który w zamian za to obowiązuje się do zapłacenia wynagrodzenia względnie do świadczenia pracy.

Różnica między umową o naukę a umową o pracę polega na tym, że: 1) przedmiotem pierwszej z tych umów nie jest właściwie praca, lecz obowiązek pracodawcy udzielenia wykształcenia zawodowego uczniowi, a ponadto obowiązek roztoczenia nad nim opieki; 2) dla zawierania ważnych umów o naukę wymagane są zarówno od pracownika, jak i pracodawcy specjalne kwalifikacje osobiste i moralne, których ustawa nie przewiduje dla umów o pracę; 3) umowa o naukę jako zawierana zasadniczo na czas określony nie wygasa

przez wypowiedzenie i wreszcie 4) śmierć pracodawcy powoduje rozwiązanie umowy.

Ustawodawstwo italskie normuje zagadnienie umów o naukę jedynie w odniesieniu do pracowników fizycznych.

Ustawa o umowie o pracę pracowników umysłowych nie zawiera przepisów w przedmiocie umów o naukę, które unormowane są wyłącznie w układach zbiorowych. Doktryna italska wypowiada się za wypełnieniem tej luki ustawowej, utrzymując, że zarówno w zakresie pracy fizycznej, jak i umysłowej zachodzi konieczność przygotowywania i kształcenia zawodowego uczniów i praktykantów.

Praktyka życiowa niejednokrotnie wykazuje, że przewidziane w ustawodawstwie okresy próby dla pracowników fizycznych i umysłowych nie mogą zastąpić przygotowania technicznego i kulturalnego tych osób, które zamierzają poświęcić się wybranemu zawodowi lub powołaniu. Co do natury prawnej umowy o naukę istnieją w doktrynie polskiej pewne kontrowersje. Podczas gdy Raczyński i Bloch uważają umowę o naukę zawodową za specjalny rodzaj kontraktu o pracę (vide Al. Raczyński: Polskie prawo pracy, str. 241, Józef Bloch: Komentarz do kodeksu pracy, uw. 97 do art. 477 § 1 k. z., str. 193), Till i Longchamps w motywach do kodeksu zobowiązań (vide Leon Peiper, Komentarz do kodeksu zobowiązań, uw. 2 do art. 477 k. z., str. 655) podkreślają odrębny charakter tych umów, zaznaczając, że umowa o wyszkolenie nie jest umową o pracę.

Analogicznie z poglądami nauki italskiej kodeks zobowiązań uznaje umowę o naukę za specyficzną formę umowy o świadczenie usług, jednakże do umowy tej stosuje się przepisy przewidziane w dziale I tyt. XI, dotyczącym umowy o pracę. Poza ogólnym unormowaniem umów o naukę w kodeksie zobowiązań ustawodawstwo polskie zawiera jedynie przepisy specjalne co do nauki przemysłowej i rzemieślniczej w VI i IX dziale prawa przemysłowego. Zaznaczyć należy, że podobnie jak i w ustawodawstwie italskim, uczniowie i terminatorzy nie są objęci przepisami rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Ponadto polskie prawo przemysłowe (rozporządzenie Prezydenta Rzplitej z dnia 7 czerwca 1927 r. Dz. Ust. 53, poz. 468) analogicznie do ustawodawstwa italskiego wymaga zarówno od pracodawców, jak i uczniów i terminatorów posiadania odpowiednich kwalifikacji osobistych i etycznych. Po stronie pracodawców istnieją w zakresie przyjmowania uczniów lub terminatorów liczne ograniczenia, wyrażające się w zakazach ustawowych.

Zakazy te dotyczą: 1) przemysłowców skazanych za zbrodnie i pozbawionych praw obywatelskich z wyroku sądowego, 2) rzemieślników, którzy nie nabyli praw używania tytułu mistrza.

Po stronie uczniów względnie terminatorów ustawa w art. 116 zakazuje małoletnim zawierania umów o naukę bez zgody pisemnej ojca względnie opiekuna. Dla umowy o naukę wymagana jest forma pisemna. Obowiązki ucznia są analogiczne do obowiązków pracownika i polegają na wykonywaniu pracy, lojalności i odpowiedzialności za wyrządzone szkody.

Kontrakt nauki w przeciwieństwie do umów o pracę nie wygasa przez wypowiedzenie, natomiast ulega rozwiązaniu w razie śmierci pracodawcy.

Porównywując umowę o pracę z umową o dzieło stwierdzić należy, że

różnica pomiędzy tymi umowami poza kwestią zależności służbowej, znamionującej umowę o pracę, polega również na tym, że w umowie o pracę pracownik świadczy usługi przez pewien czas, wynik zaś tej pracy jest naturalnym jej następstwem i ryzyko pracy ponosi wyłącznie pracodawca. Natomiast w umowie o dzieło przedmiotem świadczenia jest wynik pracy jako całość, przy czym przyjmujący zamówienie, który z reguły sam dostarcza materiałów potrzebnych do wykonania dzieła, obciążony jest wyłącznie ryzykiem wyniku swych usług. Jak to już poprzednio zaznaczyliśmy, zarówno ustawodawstwo italskie (art. 1627 k. cyw.), jak i polskie (art. 441 k. z.) akcentują moment zależności jako istotną cechę odróżniającą umowę o pracę od innych umów o świadczenie usług.

Ponadto zgodne jest stanowisko doktryny italskiej z poglądami nauki polskiej co do kwestii ryzyka, jako kryterium dla odróżnienia umowy o pracę od umowy o dzieło (vide Luigi de Littala, Il Contratto del lavoro, str. 85, Aleks. Raczyński, Polskie prawo pracy, str. 73).

Różnica pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia polega na tym, że w pierwszej z tych umów chodzi o spełnienie świadczenia mającego charakter ciągły, przy czym wynagrodzenie za usługi oznacza się miarą czasu trwania świadczeń, podczas gdy umowa zlecenia ma za przedmiot dokonanie przez przyjmującego zlecenie określonej czynności, opartej na jego inicjatywie i decyzji, tj. załatwienie jakiejś konkretnej sprawy za wynagrodzeniem, którego wysokość określona jest zwykle w zależności od znaczenia i wagi dokonanej czynności.

Niektórzy autorzy włoscy niesłusznie dopatrują się różnicy pomiędzy wspomnianymi umowami w tym, że otrzymujący zlecenie działa na podstawie pełnomocnictwa, a pracownik bez takiego upoważnienia. Pogląd ten jest niesłuszny, dlatego że często w stosunku umowy o pracę pracownik posiada pełnomocnictwo, np. dyrektor, prokurent przedsiębiorstwa, otrzymujący zaś zlecenie nie musi działać na podstawie pełnomocnictwa, gdyż czynności zlecone wykonywać może również we własnym imieniu, byleby działał na rachunek dającego zlecenie.

Różnica pomiędzy umową pośrednictwa a umową o pracę polega na tym, że w umowie pośrednictwa nie występuje wcale stosunek zależności służbowej po stronie pośrednika, którego nawet ustawa nie obarcza obowiązkiem pośredniczenia, oraz że przedmiotem tej umowy są świadczenia przyszłe i warunkowe, tj. nastręczenie sposobności do zawarcia umowy względnie pośredniczenie przy jej zawarciu. Ten ostatni moment stanowi według judykatury niemieckiej zasadnicze kryterium dla odróżnienia umowy o pośrednictwo od umowy o pracę. Jeżeli natomiast pośrednik zobowiązuje się do pełnienia usług, wówczas zachodzi umowa o pracę (tzw. „Mäklerdienstvertrag" — vide Leon Peiper — Kodeks zobowiązań, str. 720).

Zaznaczyć należy, że istota prawna umowy o pośrednictwo jest jeszcze sporna w teorii. Niektórzy uczeni, jak Reuling uważają ją za umowę jednostronną, z której nie wynikają dla pośrednika żadne obowiązki, a jedynie prawo do wynagrodzenia, zależne od spełnienia się warunku, tj. zawarcia umowy na skutek zabiegów pośrednika.

Inni, jak Dernburg, stwarzają konstrukcję umowy wzajemnej, utrzymując, że pośrednik ma obowiązek działania w kierunku doprowadzenia do

skutku umowy w interesie klienta, w zamian za co otrzymuje od niego wynagrodzenie. Ten ostatni pogląd przeważa w nauce.

Różnica pomiędzy umową o pracę a umową o przechowanie polega na tym, że przechowawca, który zobowiązany jest do strzeżenia rzeczy i czuwania nad jej zachowaniem, nie pozostaje względem składającego w jakimkolwiek stosunku zależności służbowej, w jakie znajduje się pracownik wobec swego pracodawcy.

Obowiązek przechowania może występować również i w umowie o pracę, ale wówczas ma znaczenie uboczne.

Z kolei omówić należy różnice zachodzące pomiędzy stosunkiem umowy o pracę a stosunkiem służbowym funkcjonariuszy państwowych.

Stosunek pracy najemnej robotników i pracowników umysłowych różni się zasadniczo od stosunku służbowego funkcjonariuszy państwowych. Różnica ta wynika z odrębności źródeł powstania tych stosunków. Stosunek bowiem pracy najemnej zarówno robotników, jak i pracowników umysłowych zawiązuje się na podstawie aktu dwustronnego — umowy unormowanej przepisami prawa prywatnego, podczas gdy źródłem powstania stosunków służbowych jest jednostronny akt administracyjny — dekert o nominacji, podlegający normom prawa publicznego.

Odpowiednio do czasu trwania świadczeń odróżniamy umowy zawarte na czas nieokreślony i określony.

Pierwsze dotyczą świadczeń o charakterze ciągłym i nieograniczonych w czasie, drugie — świadczeń, których kres następuje z upływem określonego terminu.

Ponadto wiele ustawodawstw, a w tej liczbie italskie, polskie i francuskie przewidują zawieranie umów na czas wykonania określonej roboty.

Według doktryny italskiej umowy zawarte na czas wykonania robót są umowami z oznaczonym terminem trwania świadczeń wtedy, gdy rodzaj i rozmiar pracy jest umową ściśle określony, a czas trwania świadczeń da się przewidzieć na podstawie okoliczności faktycznych, np. umowa z buchalterem o sporządzenie bilansu (vide: Luigi de Littala, Il contratto di lavoro, str. 90).

W doktrynie polskiej stanowisko analogiczne z poglądami nauki italskiej zajmuje Szymorowski, według którego istotną cechę umowy zawartej na czas wykonania określonej roboty jest możność przewidzenia przez robotnika terminu jej ukończenia. Natomiast odmiennego zdania jest Raczyński, który uważa, że każde oznaczenie terminu końcowego umowy na „czas wykonania robót“ powoduje jej wygaśnięcie bez potrzeby wypowiedzenia i bez względu na to, czy pracownik miał możność przewidzenia terminu ukończenia umowy (vide Raczyński, Polskie prawo pracy, str. 193).

Umowa o pracę może mieć charakter cywilny lub handlowy i odpowiednio do tego unormowana jest bądź przepisami prawa cywilnego, bądź handlowego. Umowa o pracę ma charakter handlowy dla pracodawcy wówczas, gdy jest on kupcem i gdy praca pozostaje w związku z wykonywanym przez niego zawodem zgodnie z przepisami art. 4 italskiego kodeksu handlowego.

Podobnie przedstawia się sprawa w świetle polskiego kodeksu handlowego. W myśl art. 498 § 1 czynności prawne, do których zaliczyć należy również i przyjęcie personelu, są czynnościami handlowymi.

Jeśli umowa o pracę ma charakter handlowy dla jednej strony, a cywilny dla drugiej, natenczas podlega ona przede wszystkim normom zawartym w umowie, a ponadto przepisom art. 54 italskiego kodeksu handlowego, chyba że prawo stanowi inaczej.

Analogiczny przepis znajdujemy w art. 499 polskiego kodeksu handlowego.

Odpowiednio do rodzaju świadczonych usług przedmiotem umowy o pracę może być praca fizyczna lub umysłowa.

W myśl orzecznictwa italskiego i polskiego za pracę fizyczną poczytywać należy wykonywanie takich usług, dla których przeważające znaczenie ma wysiłek fizyczny, za pracę zaś umysłową taką, w której przeważa wysiłek intelektualny (Luigi di Littalo, Contratto di lavoro str. 88, orzeczenie S. N. Zbiór Urz. 155/30).

Stanowisko doktryny italskiej w przedmiocie rozróżnienia pracowników umysłowych od fizycznych jest również całkowicie zgodne z poglądami nauki polskiej (vide V. Barassi, Contratto di lavoro, tom I str. 37, Al. Raczyński, Polskie prawo pracy, str. 4).

Ponadto doktryna italska opierająca się na treści deklaracji VII Karty Pracy uznaje pracowników fizycznych na równi z umysłowymi za współpracowników przedsiębiorstwa, jednakże stosunek zależności służbowej i dyscyplinarnej od pracodawcy oraz obowiązek podporządkowania się jego zarządzeniom występuje w większym stopniu u pracowników fizycznych aniżeli u umysłowych (Vide Luigi di Littala, Il contratto di lavoro, str. 88).

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

FRANCJA.

UMOWA ZBIOROWA Z MOCĄ POWSZECHNĄ A UMOWY INDYWIDUALNE.

(Z uzasadnienia wyroku Sądu Kasacyjnego Izby Cywilnej z 9 lutego 1938 r.)

Na podstawie art. 31 r i 31 vd księgi I kodeksu pracy i zważywszy,

że pierwszy z tych tekstów zawiera postanowienie, w myśl którego, jeżeli jedna ze stron umowy o pracę zostanie uznana za związaną postanowieniami umowy zbiorowej — prezumuje się, iż postanowienia tej umowy zbiorowej mają zastosowanie do stosunków wynikających z umowy o pracę w braku postanowień odmiennych,

że z tych ostatnich wyrazów wynika, iż prezumpcja prawna w ten sposób ustanowiona gaśnie w przypadku, gdy pomiędzy stronami umowy indywidualnej zostaną umówione warunki szczególne, odbiegające od warunków umowy zbiorowej, i że te warunki szczególne normują stosunki między stronami aż do chwili, gdy ta strona, która nie była związana treścią umowy zbiorowej, przystąpi później do tej umowy zbiorowej,

że z drugiej strony stosownie do postanowień art. 31 vd księgi I kodeksu pracy, jeżeli przepisy umowy zbiorowej zostaną uznane za powszechnie obo-

wiązujące w drodze zarządzenia Ministra Pracy dla odpowiednich pracodawców i pracowników okręgu i zawodu, którzy dotychczas nie byli związani tą umową zbiorową stosownie do art. 31 k księgi I tegoż kodeksu, to powyższe rozciągnięcie mocy obowiązującej pociąga skutki w stosunku do nich dopiero poczynając od dnia, w którym zarządzenie ministerialne zawierające to rozciągnięcie weszło w życie,

że zaskarżony wyrok zasądza od spółki M. na rzecz jej robotnika B. ponad wynagrodzenie umówione i już wypłacone wyrównanie stosownie do umowy zbiorowej właściwej dla przemysłu metalowego okręgu Paryża i orzeczenia arbitrażowego, orzekającego podwyżkę zarobków w tymże przemyśle,

że wyrok ten opiera się na tej jedynie przesłance, iż B. robotnik powód należał do związku metalowców, podpisanego na umowie zbiorowej, której moc obowiązującą nadało zarządzenie ministerialne z dn. 29 grudnia 1936 r., ogłoszone w dn. 9 stycznia 1937 r.,

że jednak nie wynika z tej przesłanki (mocą której ustalono, iż jedna ze stron była związana umową zbiorową) — że również i druga strona była umownie zobowiązana do przestrzegania postanowień umowy zbiorowej, podczas gdy nie tylko nie zostało ustalone, ale nawet nie usiłowano dowieść, że ta druga strona przez przystąpienie do umowy zbiorowej zrzekła się szczególnych postanowień umowy o pracę, jaka łączyła pozwaną spółkę z powodem B.,

że z drugiej strony, jeżeli powyższa umowa zbiorowa stała się dla spółki M. wiążącą dopiero na skutek i poczynając od zarządzenia ministerialnego ogłoszonego w dn. 9 stycznia 1937 r., które rozciągnęło umowę zbiorową na wszystkich pracowników i pracodawców właściwego okręgu i zawodu — zaskarżony wyrok nie określa, czy zasądzenie orzeczone zostało na skutek wyrównania przysługującego w wyniku powyższego zarządzenia ministerialnego, czy też przeciwnie — jak twierdzi skarga — od daty wejścia w życie spornej umowy zbiorowej, z czego wynika, że Sąd Kasacyjny nie ma możności skontrolowania, czy zaskarżony wyrok nie naruszył cytowanych wyżej przepisów przez zadecydowanie, że w stosunkach istniejących między stronami (z których jedna tylko, jak to wynika z powyższych ustaleń, była związana treścią umowy zbiorowej) — zarządzenie ministerialne ogłoszone w dn. 9 stycznia 1937 r. miało działanie wsteczne aż do daty, gdy umowa zbiorowa uzyskała zastosowanie pomiędzy pracodawcami i pracownikami spełniającymi obustronnie warunki wynikające z art. 31 k księgi I kodeksu pracy, na skutek czego mogli oni być uznani za związanych przepisami tej umowy zbiorowej w chwili, gdy ta umowa została zawarta;

z powyższych przesłanek zaskarżony wyrok uchyla.

(Bul. du Min. du Travail Nr 4—6/38, str. 212).

PORZUCENIE PRACY A PRAWO DO URLOPU.

(Z uzasadnienia wyroku Sądu Kasacyjnego Izby Cywilnej z 16 lutego 1938 r.).

Na podstawie art. 5 dekretu z 1 sierpnia 1936 r., zważywszy,

że pracodawca, który skraca trwanie czasu pracy w swym przedsiębior-

stwie przez to samo nie rozwiązuje umów o pracę, jakie łączyły go z pracownikami, jeżeli środek ten nie sprzeczny z żadnym z zobowiązań, jakie przyjął na siebie, jest narzucony koniecznościami natury ekonomicznej; wynika z powyższego, iż robotnik, który opuszcza zakład pracy, aby nie ucierpieć na skutek tego zarządzenia, nie jest uprawniony do żądania odszkodowania z art. 5 powołanego dekretu przysługującego pracownikom, których umowa została rozwiązana przez pracodawcę przed tym, zanim pracownik mógł skorzystać z dorocznego urlopu płatnego,

że wynika z treści zaskarżonego wyroku, iż 9 robotników zatrudnionych w spółce G. porzuciło swego pracodawcę wskutek tego, iż zmniejszył im liczbę godzin pracy tygodniowo z 40 na 16, co pociągnęło dla tych robotników spadek ich zarobków w rozmiarach, na które nie mogli się zgodzić,

że robotnicy ci z kolei pozwali spółkę przed sąd pracy w G. o zapłatę odszkodowania za niewykorzystany urlop, którego zostali pozbawieni, a to w oparciu o art. 5 dekretu z 1 kwietnia 1936 r.,

że aby uzasadnić prawa powodów zaskarżony wyrok oparto na założeniu, że środek zastosowany w powyższy sposób przez pracodawcę na czas nieokreślony w stosunku do 9 robotników na ogólną ilość 160 robotników winien był być uznany jako zerwanie umowy pracy obciążające spółkę,

że jednak wyrok merytoryczny nie jest usprawiedliwiony warunkami umów o pracę zawartych z powodami, a w szczególności co do punktu, czy pracodawca zagwarantował swym robotnikom minimum godzin pracy w swym zakładzie,

że z drugiej strony powołany wyrok nie stwierdził — jak to podtrzymywała pozwana spółka w swych wywodach — że zmniejszenie liczby godzin pracy było w tym zakresie, w jakim dotyczyło powołanych 9 robotników, związane z charakterem ich pracy, usprawiedliwione warunkami służby i koniecznościami natury ekonomicznej,

że uznając rozwiązanie umowy z powołanej przyczyny jako działanie pracodawcy, a wskutek tego, twierdząc, że powodowie robotnicy w liczbie 9 odpowiadali warunkom wymaganym przez art. 5 dekretu z 1 sierpnia 1936 r., aby nabyć prawo do odszkodowania, którego żądali, zaskarżony wyrok nie zapewnił legalnej podstawy do zawartego w nim rozstrzygnięcia,

że uchylenie zaskarżonego wyroku z powodu wadliwości, które dotyczą roszczeń głównych, pociąga za sobą nieważność części, która odrzuca roszczenie wzajemne szkód i strat z powodu nagłego porzucenia pracy, wysunięte przez spółkę,

z powyższych przyczyn zaskarżony wyrok uchyla.

W myśl polskiego prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania za niewykorzystany urlop. Orzecznictwo polskie — inaczej niż powyższe orzeczenie francuskie — uznaje, że zmniejszenie liczby godzin pracy jest zmianą zasadniczych warunków pracy i wymaga wypowiedzenia umowy o pracę. W tych warunkach powyższy sporny przypadek sądy polskie rozstrzygnęłyby na korzyść robotników, gdy Sąd Kasacyjny francuski — jak to wynika z wyroku — raczej przychyla się do poglądu, że robotnikom odszkodowanie za niewykorzystany urlop się nie należy.

NIEMCY.

ZBIEG KILKU REGLAMENTACJI WARUNKÓW PRACY W NIEMCZECH.

W przypadku zbiegu reglamentacji taryfowej lokalnej i reglamentacji taryfowej zawodowej, czyli w razie gdy warunki pracy w danym zakładzie unormowane są przez dwie taryfy — taryfę dla danego okręgu i taryfę dla danego zawodu — przewagę ma taryfa zawodowa, zważywszy, że w zakresie przedsiębiorstw ma ona węższy zakres zastosowania aniżeli reglamentacja dla danego okręgu.

Umowy zbiorowe zawarte dla danego okręgu należy uważać za pozostające nadal w mocy na skutek przekształcenia ich na reglamentacje taryfowe powiernika pracy. Jeżeli umowa zbiorowa pozostająca nadal w mocy jako zarządzenie taryfowe powiernika pracy posiada obszar właściwości przekraczający okręg powiernika pracy, należy uważać, że jest to zarządzenie taryfowe wydane przez specjalnego powiernika pracy. Zarządzenie taryfowe wydane przez specjalnego powiernika pracy jest źródłem prawa o większej mocy i korzysta z przewagi nad zarządzeniem zwykłego powiernika pracy.

(Wyrok Sądu Pracy Rzeszy z 16 grudnia 1936 RArbG. t. XXVIII str. 295).

W przypadku gdy drukarnia przedsiębiorstwa przemysłu metalowego wykonywa prace drukarskie, które w przeważającej mierze nie dotyczą bezpośrednio procesów technicznych produkcji, lecz mają na celu bądź ogólne wspomaganie przy realizowaniu zadań przedsiębiorstwa, bądź wyłącznie ułatwienie sprzedaży produkcji przedsiębiorstwa, należy uważać, że w myśl postanowień reglamentacji taryfowej dla drukarni — jest to autonomiczny wydział przedsiębiorstwa, wskutek czego reglamentacja taryfowa dla drukarni ma zastosowanie do osób zatrudnionych w tym dziale. Stosownie do zasady jedności reglamentacji taryfowej wolno stosować tylko jedno zarządzenie taryfowe. Wskutek tego wynagrodzenie i urlopy nie mogą być unormowane w myśl różnych zarządzeń taryfowych.

(Wyrok Sądu Pracy Rzeszy z 9 grudnia 1936 ArbRSamml. t. XXVIII RAG. str. 275).

STANY ZJEDNOCZONE.

POJĘCIE „STAŁEGO ZATRUDNIENIA".

Jeżeli nie jest dowiedzione, że istnieje w umowie o pracę przyczyna inna aniżeli samo świadczenie usług uzasadniająca pojęcie „stałego zatrudnienia", pojęcie to oznacza po prostu zatrudnienie, które zostaje zakończone na życzenie jednej lub drugiej strony, a zarzut rzekomo bezzasadnego zerwania tej umowy przez pracodawcę nie może służyć za podstawę do wystąpienia z roszczeniem o szkody i straty. (Teza).

(Wyrok Wyższego Sądu w Minnesota z 1 maja 1936 r. w sprawie

Skagenberg przeciwko Blandin Paper Company 266 N. W. 272 — Recueil Int. Jur. Trav. 1936—37 str. 325).

Stan faktyczny. Powód był inżynierem-doradcą wybitnie doświadczonym i znawcą pewnych dziedzin budownictwa mieszkaniowego, urządzeń ogrzewniczych, wentylacyjnych itd. i wielokrotnie był zatrudniany przez pozwanych w swoim zawodzie inżyniera. Gdy w r. 1930 pozwani spodziewali się znacznego rozszerzenia ich zakładów i pozostawali z powodem w stosunku zatrudnienia, powodowi zaproponowano bardzo korzystne stanowisko w jednym z uniwersytetów stanowych. Należało powziąć natychmiastową decyzję, a wobec tego powód porozumiał się z jednym z dyrektorów towarzystwa, który zaproponował mu „stałe zatrudnienie", jeżeli powód zgodzi się pozostać w towarzystwie; wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 600 dolarów miesięcznie. Powód w związku z tym uchylił się od objęcia stanowiska w szkolnictwie wyższym i powiadomił o tym towarzystwo na piśmie, deklarując zarazem, że stanowisko, które mu proponowano, „było bardzo ponętne, tak że przesłanką zasadniczą była okoliczność, że pozostanie w zatrudnieniu będzie stałe". Powód pozostał nadal w zatrudnieniu przez okres około 2-ch lat, po czym (stosownie do tego, co twierdzi) został „wydalony błędnie, bezprawnie i z całą świadomością", aczkolwiek obowiązki swe spełniał w sposób wierny, zadawalający i był „w pełnej gotowości, zdolny i nadal chętny do pracy". Powód żąda odszkodowania za zerwanie umowy, które uważa za bezprawne, w wysokości 25.000 dolarów. Jednak zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym wyrok został wydany na niekorzyść powoda.

Uzasadnienie. Wyrazy „stałe zatrudnienie" mają w prawie zupełnie określone znaczenie. Zasada ogólna jest wyłożona w 18 Ruling Cases Law, strona 509 sect. 20: „jeżeli strony w umowie najmu usług wyraźnie stwierdziły, że zatrudnienie będzie miało charakter „stały", prawnie oznacza to — nie że zatrudnienie winno trwać przez okres ściśle ustalony, lecz że termin rozwiązania nie jest określony i że trwanie umowy najmu usług zależy od woli stron". Rzecznicy obu stron w procesie są całkowicie zgodni co do powyższej zasady ogólnej, tak jak została ona wyłożona przez cytowane rozstrzygnięcia autorytatywne. Trudną kwestią, która się nasuwa, jest pytanie, czy ustalenia wynikające z pozwu pozwalają poddać dany przypadek pod przepis zawierający wyjątek od zasady wyżej przedstawionej. Mianowicie w 18 Ruling Cases Law, na str. 510 mieści się następujące stwierdzenie: „w pewnych jednak wypadkach zatrudnienie „stałe" winno być traktowane jako zaangażowanie w sposób ciągły z obowiązkiem utrzymywania go tak długo, jak długo przedsiębiorca będzie prowadził swój zakład i będzie miał pracę dla swego pracownika, który ze swej strony będzie spełniał swe obowiązki w sposób zadawalający". Wydaje się, że zasada ta ma pierwszeństwo w przypadku, gdy pracownik, zgadzając się na objęcie zatrudnienia, czyni to w zamian za ekwiwalent dostatecznie poważny i pozostający poza sferą codziennych obowiązków, do jakich jest zobowiązany.

Na poparcie tego wyjątku cytuje się liczne przypadki: np. przypadek gdy pracownik, który poniósł szkodę wskutek nieszczęśliwego wypadku, zrzeka się otrzymania odszkodowania w zamian za zapewnienie mu zatrudnienia „stałego"; albo np. sytuację gdy przedsiębiorca-konkurent odstępuje swoje przed-

siębiorstwo pracodawcy, który w zamian za to przyrzeka mu stałość zatrudnienia itp. Poszukując, czy istniały dowody istnienia ekwiwalentu tego rodzaju o charakterze zewnętrznym, sąd zbadał argumentację przedstawioną przez powoda w celu udowodnienia, że nabył on prawa do swego zatrudnienia po pierwsze przez to, iż zrzekł się stanowiska, które mu ofiarowano w szkolnictwie, po drugie przez to, iż przyjął propozycję uczynioną mu przez dyrektora w dniu, gdy odmówił stanowiska ofiarowanego przez uniwersytet, a mianowicie propozycję nabycia domku kontrolera przedsiębiorstwa, który ustępował i po którym miał przejąć stanowisko; po trzecie opuszczając osobistą działalność zarobkową, która miała dla niego charakter pomyślny oraz po czwarte: albowiem w charakterze kontrolera robót posiadającego wybitne doświadczenie zaoszczędził towarzystwu poważne kwoty, które bez tego byłyby przez towarzystwo wydatkowane w czasie prowadzenia robót budowlanych. Odpowiadając na pierwsze twierdzenie powoda, sąd stwierdza, że jasne jest, iż powód miał obowiązek wybrania pomiędzy dwoma stanowiskami, które nawzajem się wyłączały. Jego wynagrodzenie niewątpliwie wykazywało, że miał on duże doświadczenie i że posiadał osobiście korzystną klientelę, jednak z drugiej strony jasne jest, że nie mógł on tej klienteli zachować, pracując w towarzystwie. Zresztą gdyby zajął stanowisko w uniwersytecie, nie mógłby również klienteli tej obsługiwać, gdyby na przykład po 2-ch latach pracy w uniwersytecie byłby nagle zwolniony. Sąd nie znalazł podstaw, które by usprawiedliwiały roszczenie powoda w tym punkcie. W istocie stało się tylko to, że powód zrzekł się pewnego rodzaju działalności gospodarczej, aby zająć się inną działalnością; okoliczność ta nie usprawiedliwia powstania jakichś zobowiązań dla przedsiębiorcy, którego pracownik wybrał. Odpowiedź ta uchyla skuteczność przesłanek pierwszej i trzeciej. Co do sprawy nabycia nieruchomości kontrolera, sąd uznał, że nie stanowiło to ekwiwalentu, który mógł wzbudzić zainteresowanie u pracodawcy. Co do punktu czwartego, powód przyjął wynagrodzenie w zamian za usługi, które świadczył i wynagrodzenie to stosownie do umowy było mu uiszczane przez okres, przez który swoje usługi świadczył.

WIADOMOŚCI.

SAMODZIELNY REFERAT PRAWA SPOŁECZNEGO W DEPARTAMENCIE USTAWODAWCZYM MINISTERSTWA SPRAWIEDLIWOŚCI.

Sprawozdawca budżetu Ministerstwa Sprawiedliwości w referacie na plenum Sejmu poinformował o utworzeniu samodzielnego referatu prawa społecznego, przy czym wyjaśnił m. i.:

„W zakresie prawa społecznego, które coraz bardziej staje się samodzielną gałęzią prawa, został utworzony z dniem 1 stycznia 1938 r. w Departamencie Ustawodawczym samodzielny referat prawa społecznego. Do zakresu tego referatu należy: 1) w zakresie prawa pracy — ustawodawstwo o ustroju pracy oraz ochronie pracy, 2) w zakresie przepisów o ubezpieczeniu społecznym — ustawodawstwo dotyczące ubezpieczeń społecznych, powszechnych i szczególnych oraz ustawodawstwo o organach orzekających ubezpieczeń społecznych, 3) ustawodawstwo w zakresie przepisów o opiece społecznej, 4) w zakresie przepisów o służbie publicznej — ustawodawstwo o stosunku służbowym funk-

cjonariuszów publicznych, uposażeniach i emeryturach. W tej dziedzinie prawa opracowano nowelę do rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej o ubezpieczeniu pracowników umysłowych w sprawie wyłączenia aplikantów sądowych z obowiązku ubezpieczenia, współpracowano z Ministerstwem Opieki Społecznej przy opracowaniu 12 rozporządzeń tego Ministerstwa, 10 rozporządzeń wykonawczych, dotyczących przepisów uposażeniowych funkcjonariuszów państwowych, projektach rozporządzeń w sprawie reorganizacji sześciu sądów pracy oraz przy opracowaniu około 12 dekretów, z których poważna część dotyczyła rozciągnięcia szeregu ustaw socjalnych na odzyskane ziemie Śląska Cieszyńskiego".

Z PRAKTYKI UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY.

W układzie zbiorowym pracy, zawartym pomiędzy właścicielami cegielń a związkiem zawodowym robotników w jednym z ośrodków prowincjonalnych znajdowały się następujące dwa postanowienia:

1) „§ 4. Jeżeli przerwa w pracy wynika nie z winy pracodawcy lub spowodowana jest warunkami atmosferycznymi, pracownik nie ma prawa za czas przerwy żądać zapłaty.

Jeżeli brak materiału lub przeszkoda w ruchu powstały przed rozpoczęciem pracy, a pracownik do pracy już się stawił, należy mu się wynagrodzenie w wysokości dwu-godzinnegoo zarobku.

Pracodawca jest obowiązany dać pracownikowi możność odrobienia straconego czasu pracy, omówionego w poprzednich ustępach".

2) „§ 5. W wypadku niezawinionego przez robotnika uszkodzenia roboty wykonywanej za wynagrodzeniem akordowym (np. wskutek deszczu i innych tego rodzaju przyczyn) robotnik otrzyma należne mu wynagrodzenie za wykonaną już pracę, a uszkodzenie usunięte zosatnie na koszt pracodawcy.

Na nieprzewidziane straty potrąca się robotnikowi 8% od wyrobionej surówki".

Inspektor Pracy, rejestrując układ, zawiesił wpis przepisów § 4 ust. 2 oraz § 5 ust. 2 z powodu sprzeczności z art. art. 11, 13, 20, 38 i 66 rozp. Prezydenta Rzplitej z dnia 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników oraz art. 455 k. z.

Pracodawcy odwołali się od decyzji Inspektora Pracy do sądu pracy żądając wpisania układu do rejestru w pełnym brzmieniu niezmienionym.

Sąd pracy w składzie sędziego i 2-ch ławników odmówił wpisu § 4 ust. 2 układu, natomiast zarządził wpis § 5 ust. 2 układu. Uzasadnienie decyzji ogłoszone nie zostało.

Ciekawa ta sprawa budzi następujące spostrzeżenia:

§ 4 ust. 2 układu został zawieszony wskutek sprzeczności z art. art. 11, 13, 20, 66 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników oraz art. 455 k. z.

Istotną cechą postanowień wymienionych artykułów jest zasada, że zmiana umowy o pracę w czasie jej trwania może być dokonana jedynie przez wypowiedzenie we właściwym terminie, przy czym terminu tego robotnik nie może a priori zrzec się ani też skrócić — termin zmiany warunków umowy jest określony co najmniej na dwa tygodnie. Skoro więc w warunkach naj-

mu (regulaminie pracy, obwieszczeniu) jest ustalone, że praca ma się odbywać w ciągu 6 dni tygodnia, robotnik winien być dopuszczony do pracy we wszystkie dnie, a w razie niemożności dania mu pracy w poszczególny dzień, pracodawca powinien zapłacić całkowitą dniówkę. Wypłata jedynie dwugodzinnego zarobku robotnikowi, który stawił się do pracy, a wykonać jej nie mógł dla braku materiału lub innych przeszkód powstałych nie z winy robotnika — jest wyraźnym ograniczeniem ustawowych uprawnień robotnika.

§ 5 ust. 2 układu został zawieszony wskutek kolizji z art. 38 cytowanego wyżej rozporządzenia: artykuł ten wyszczególnia, jakie potrącenia wolno dokonywać z wynagrodzenia robotnika; postanowienia te są stanowcze i przekroczenie przepisów powołanego artykułu jest zagrożone karą z art. 60 tegoż rozporządzenia. Zawieszony § 5 ust. 2 układu, który uprawnia pracodawcę do potrącenia robotnikowi na pokrycie nieprzewidzianych strat 8% od wyrobionej surówki, nie znajduje uzasadnienia w art. 38 rozp. i nie może być objęty układem zbiorowym.

Również jest rzeczą obojętną, w jaki sposób ma być potrącenie dokonane, czy będzie ono uskutecznione po przeprowadzeniu obrachunku, czy też stanowi ono część składową samego obrachunku. Faktem jest, że przy pozostawieniu w układzie omawianego warunku, robotnik musiałby partycypować w stratach wynikłych nie z jego winy, nie przyjmując udziału w zyskach pracodawcy, podczas kiedy ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa dotyczy tylko samego pracodawcy.

Powołanie się rekurentów na specjalne warunki pracy w cegielniach, usprawiedliwiające tego rodzaju potrącenia, które jakoby w rezultacie są korzystne dla samych robotników nie znajduje uzasadnienia w praktyce, gdyż w żadnym z układów zbiorowych zawartych w cegielniach na całym obszarze Rzeczpospolitej i ogłoszonych w Zbiorze Układów Zbiorowych Pracy nie znajduje się postanowień dotyczących tego rodzaju potrąceń.

Również niewłaściwe jest powołanie się rekurentów na powstały jakoby precedens stosowania potrąceń wyrażonych w § 17 układu zbiorowego, zawartego dla mniejszych przedsiębiorstw naftowych w dniu 12.VII.1937 r. w Borysławiu[1]). Wspomniane potrącenia posiadają zupełnie inny charakter, niż potrącenia w omawianym układzie, mianowicie: mogą być one dokonywane nie na korzyść pracodawcy, a na rachunek osoby trzeciej (związku) i to pod warunkiem zgody wyrażonej przez poszczególnego robotnika w formie deklaracji, która może być w każdym czasie przez robotnika cofnięta.

Stefan Kwapiński
Okręgowy inspektor pracy

---

[1]) Przepis ten (Zb. Ukł. Zb. Pracy Nr 5, poz. 15, str. 88) brzmi:

„Firmy naftowe potrącą robotnikom zdeklarowane kwoty i odprowadzą do banku każdego miesiąca na rzecz ... Związku.... Odnośne kwoty mogą być potrącone robotnikowi z jego zarobku ... tylko pod tym warunkiem, o ile robotnik podpisze własnoręcznie deklarację.... Robotnik rozporządza osobiście swoją deklaracją....“

Interesująca ta notatka nasuwa Redakcji następujące spostrzeżenia:

a) Konieczność skreślenia § 4 ust. 2 układu nie budzi żadnej wątpliwości; pracownikowi pozostającemu w gotowości do wykonywania pracy należy się wynagrodzenie w myśl zasady art. 455 k. z., jednak i ust. 1 § 4 nie jest w tym względzie bez zarzutu; można uznać warunki atmosferyczne jako przyczynę zwalniającą od zapłaty za postój — wiadomo notorycznie, że w Polsce latem pada deszcz i wtedy nie można robić cegły, wobec czego ryzyko niepogody rozkłada się zarówno na pracodawcę, jak i na robotników; natomiast klauzula wstępna winna być raczej sformułowana z powołaniem się na przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a nie na winę, co jest pojęciem tu zbyt wąskim. Np. z winy osoby trzeciej (np. dostawcy) zabraknie jakichś narzędzi pracy — pracodawca sam w tym przypadku nie zawinił, jednak przyczyna postoju obciążać winna pracodawcę w zakresie zapłaty za postój. Spośród przyczyn nie obciążających pracownika jedynie co do siły wyższej kwestia może być sporna — można bowiem twierdzić, że siła wyższa jest wyjątkiem od zasady art. 455 k. z., nawet jeżeli zdarzenie należy do przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Warto nawiasem wspomnieć, że kwestia art. 455 k. z. jeszcze czeka na bardziej szczegółowe opracowanie.

b) Wykreślony przez inspektora pracy, a restytuowany przez sąd przepis § 5 ust. 2 miałby sens prawny w jednym tylko przypadku — gdyby oznaczał, że akord oblicza się od sztuk dobrze zrobionych, zaś zamiast obliczania szczegółowego dla każdego robotnika sztuk dobrych i złych — ryczałtuje się manco na 8%. Jednak z zestawienia § 5 ust. 1 z ust. 2 można by wnioskować, że manco z winy robotnika jest mniejsze i że chodzi również o pokrycie ryzyka zepsucia się cegły z innych niezawisłych od robotnika przyczyn. W tym zakresie krytyczne wywody autora wydają się trafne.

c) Nie podobna pominąć przykrej okoliczności, że w sprawach tego typu o doniosłej wadze precedensowej ujawniło się zjawisko niemotywowania decyzji. Mamy poważne zastrzeżenie nie tylko co do celowości tej praktyki, ale i co do jej legalności; wprawdzie obrońcy odmiennego poglądu powołać się zechcą na art. XVII § 1 p. 5 przep. wprow. k. p. c. i art. 379 k. p. c., jednak z art. 378 i 351 k. p. c. można też wysnuwać i wniosek odmienny.

W.

POWOŁANIE NOWYCH SĄDÓW PRACY I CZĘŚCIOWE ZMIANY W ZAKRESIE DOTYCHCZASOWYCH.

Z dniem 1 stycznia 1939 r. nastąpiły pewne zmiany w zakresie sądów pracy, mianowicie na podstawie trzech rozporządzeń Ministrów Sprawiedliwości i Opieki Społecznej z dnia 28 grudnia 1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 104, poz. 688, 689 i 690) przekształcony został Sąd Pracy przy Sądzie Grodzkim w Bydgoszczy na samoistny sąd pracy, zaś samoistne sądy pracy w Białymstoku i Chrzanowie zostały zniesione, a na ich miejsce utworzono sądy pracy przy sądach grodzkich, wreszcie powołano nowe sądy pracy przy sądach grodzkich w Kaliszu, Przemyślu i Włocławku.

Jednocześnie rozporządzeniem Ministrów Sprawiedliwości i Opieki Społecznej z dnia 19 grudnia 1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 100, poz. 667) została rozszerzona z dniem 1 stycznia 1939 r. właściwość terytorialna Sądu Pracy w Warszawie przez objęcie okręgu Sądu Grodzkiego w Piasecznie oraz rozporządzeniem z dnia 28 grudnia 1938 r. (Dz. U. R. P. Nr 104, poz. 691) utworzony został z dniem 1 marca 1939 r. Sąd Pracy przy Sądzie Grodzkim w Rybniku.

SĄDY PRACY W POLSCE

WYKAZ SĄDÓW PRACY

Okręg sądu apelacyjnego	L. p.	Siedziba sądu pracy	Okręg sądu pracy	Podstawa prawna powołania (pozycje Dziennika Ustaw zawierające odnośne rozporządzenia)	Liczba ławników i zastępców ławników z każdej grupy (pracodaw. i pracownik.): Sąd pracy		Sąd okręgowy, właściwy dla danego sądu pracy		Data wygasania trzyletnich kadencji ławników**)
					Ławnicy	Zastępcy ławników	Ławnicy	Zastępcy ławników	
			SAMOISTNE SĄDY PRACY						
Warszawa	1	Warszawa	Okręgi sądów grodzkich w Warszawie i w Piasecznie	poz. 774/33 i 667/38	200	400	35	70	31. XII
	2	Łódź	„ „ „ w Łodzi, w Zgierzu i w Pabianicach	poz. 875/28 i 620/36	75	150	35	70	31. XII
	3	Sosnowiec	„ „ „ w Sosnowcu, w Czeladzi, w Dąbrowie Górniczej i w Będzinie	poz. 876/28 i 880/32	70	140	25	50	31. XII
	4	Częstochowa	Okrąg Sądu Grodzkiego w Częstochowie	poz. 239/29	26	52	16	32	31. XII
Lublin	5	Lublin	Okręgi sądów grodzkich w Lublinie i w Bełżycach	poz. 241/29	26	52	16	32	30. IX
Kraków	6	Kraków	„ „ „ w Krakowie	poz. 870/28	62	124	28	56	31. V
	7	Biała	„ „ „ w Białej, w Żywcu i w Kętach	poz. 872/28 i 558/29	32	64	20	40	31. V
Poznań	8	Poznań	Okrąg miasta Poznania i powiatu poznańskiego	poz. 391/36	62	124	24	48	30. IX
Toruń	9	Gdynia	Okrąg Sądu Grodzkiego w Gdyni	poz. 391/36	32	64	20	40	30. IX
	10	Bydgoszcz	„ „ „ w Bydgoszczy	poz. 391/36 i 688/38	26	52	16	32	30. IX
Katowice	11	Katowice	Okrąg miasta Katowice i powiatu katowickiego	poz. 391/36	75	150	40	80	30. IX
	12	Chorzów	Okrąg sądów grodzkich w Chorzowie i w Rudzie Śląskiej	poz. 391/36	40	80	18	36	30. IX

	13	Bielsko	Obszary gmin: Bielsko, Stare Bielsko, Aleksandrowice, Komorowice Niemieckie, Kamienica, Wapiennica, Jasienica, Dziedzice, Czechowice, Jaworzno i Chybie	poz. 870/28	26	52	16	32	30. IX
Lwów	14	Lwów	Okrąg Sądu Grodzkiego we Lwowie i obszar gminy miasto Winniki	poz. 870/28	62	124	28	56	31. V
	15	Drohobycz	Obszary gmin: Borysław, Dobrohostów, Drohobycz, Michałowice, Modrycz, Nahujowice, Orów, Popiele, Raniowice, Rychcice, Schodnica, Stebnik i Truskawiec	poz. 874/28 i 775/33	26	52	16	32	31. V
Wilno	16	Wilno	Obszar miasta Wilna oraz gmin: Nowa Wilejka, Rzesza, Mickuny, Mejszagoła, Niemenczyn, Podbrzezie i Rudomino	poz. 877/28 i 95/37	26	52	16	32	31. V

SĄDY PRACY PRZY SĄDACH GRODZKICH

Warszawa	1	Białystok	Okrąg Sądu Grodzkiego w Białymstoku	poz. 889/38	20	40	10	20	31. XII
	2	Zawiercie	„ „ „ w Zawierciu	poz. 882/32	26	52	10	20	31. XII
Lublin	3	Radom	„ „ „ w Radomiu	poz. 242/29	26	52	16	32	30 IX
Kraków	4	Chrzanów	„ „ „ w Chrzanowie	poz. 689/38	20	40	10	20	31. V
	5	Tarnów	„ „ „ w Tarnowie	poz. 881/32	26	52	16	32	31. V
Poznań	6	Kalisz	„ „ „ w Kaliszu	poz. 690/38	20	40	10	20	
	7	Toruń	„ „ „ w Toruniu	poz. 391/36	26	52	16	32	30. IX
Toruń	8	Grudziądz	„ „ „ w Grudziądzu	poz. 391/36	20	40	12	24	30. IX
	9	Włocławek	„ „ „ we Włocławku	poz. 690/38	26	52	16	32	
Katowice	10	Tarnowskie Góry	„ „ „ w Tarnowskich Górach	poz. 391/36	20	40	12	24	30. IX
	11	Rybnik	„ „ „ w Rybniku	poz. 691/38	20	40	10	20	1. III
Lwów	12	Przemyśl	„ „ „ w Przemyślu	poz. 690/38.	26	52	12	24	

*) Jeżeli sąd okręgowy obejmuje kilka sądów pracy całkowitą liczbę ławników i zastępców ławników otrzyma się przez zsumowanie liczb ławników powoływanych z poszczególnych sądów pracy należących do okręgu tego sądu okręgowego.

**) Są to daty, w których wygasną w 1939 r. lub 1942 r. kadencje obecnie urzędujących ławników i w których będą wygasać co trzy lata kadencje ławników następnie powoływanych (1945, 1948 itd.).

DZIAŁALNOŚĆ SĄDÓW PRACY W 1937 R.

	Sąd pracy	Ogólny ruch spraw		Sposób załatwienia — powództwo zostało:		
		wpłynęło	pozostało na rok następny	uwzględnione całkowicie	uwzględnione częściowo	całkowicie oddalone
1	Biała	334	24	53	68	31
2	Białystok	289	14	67	59	53
3	Bielsk	366	68	54	197	14
4	Bydgoszcz	514	57	67	68	128
5	Chorzów	706	133	253	9	305
6	Chrzanów	474	36	130	20	125
7	Częstochowa	511	58	337	99	96
8	Drohobycz	384	31	68	69	56
9	Gdynia	846	233	98	234	165
10	Grudziądz	294	49	53	34	97
11	Katowice	1,338	375	354	539	468
12	Kraków	1,795	468	384	286	288
13	Lublin	617	36	177	163	121
14	Lwów	2,855	578	284	406	369
15	Łódź	3,094	222	1,747	664	401
16	Poznań	1,118	249	201	355	496
17	Radom	366	45	89	75	47
18	Sosnowiec	865	133	263	189	186
19	Tarnowskie Góry	246	83	58	9	39
20	Tarnów	428	59	98	81	72
21	Toruń	461	44	115	158	214
22	Warszawa	5,491	1,223	1,313	1,671	1,000
23	Wilno	493	56	138	82	144
24	Zawiercie	145	70	34	18	36
	Ogółem	24,030	4,344	6,435	5,553	4,951

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.